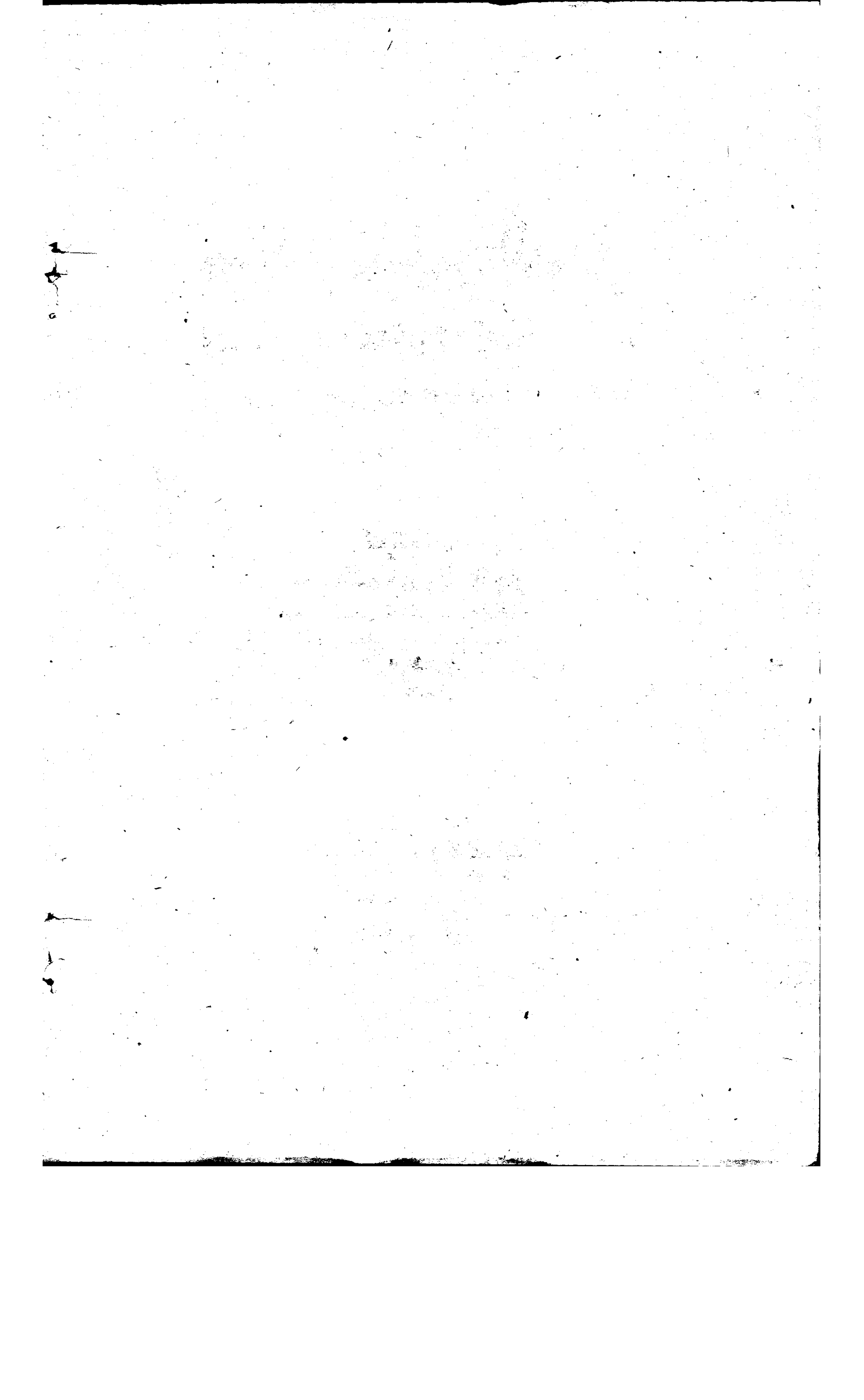
مبادئ تشريع العمل
وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣م
والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له

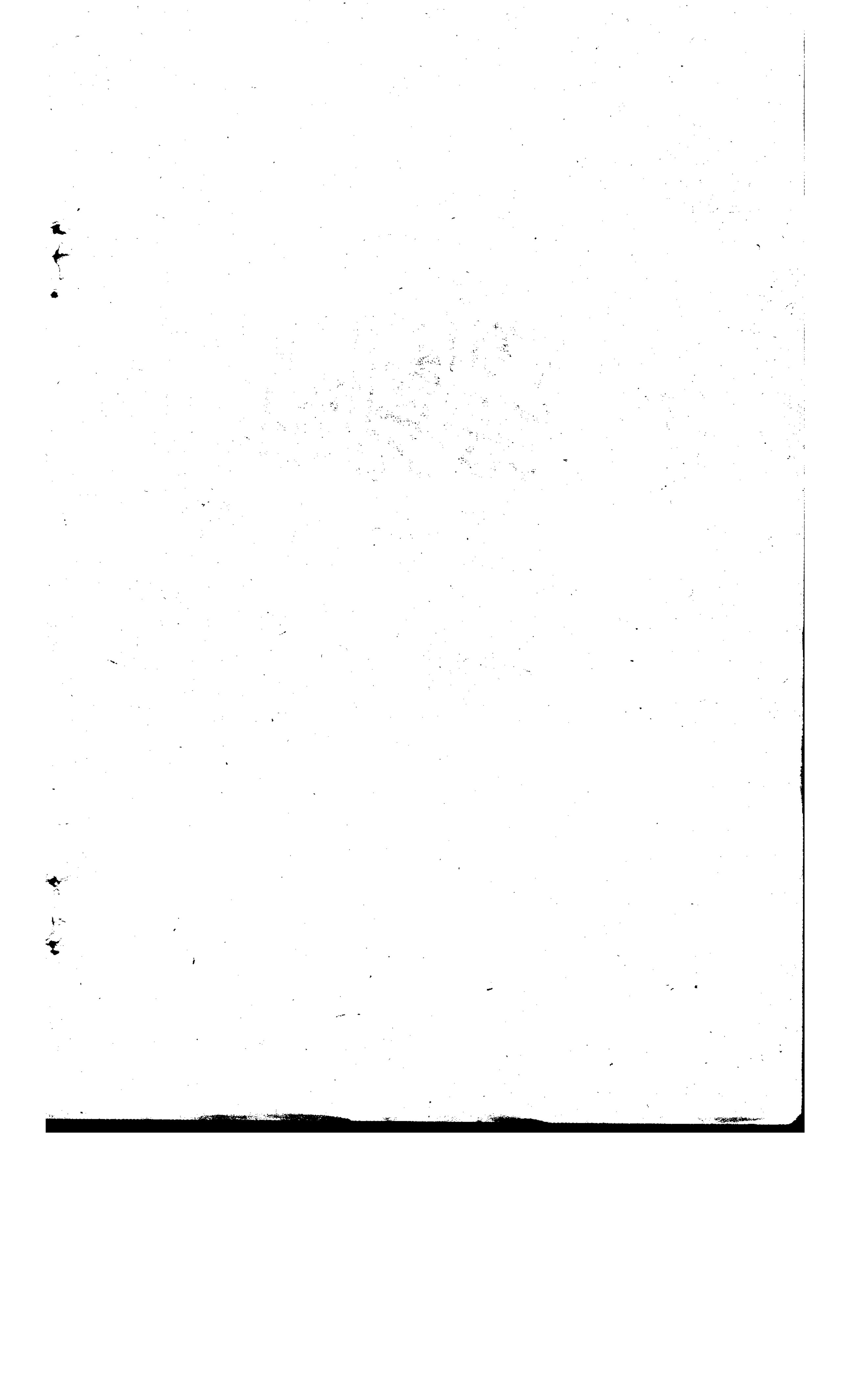
للدكتــــور
عبد اللـه مبروك النجار
أستاذ القانون المدني بجامعة الأزهر
عضو مجمع البحوث الإسلامية
بالأزهر الشريف
محام بالنقض

الطبعة الخامسة
٢٠٠٥ - ٢٠٠٦م

النــاشــر
دار النهضة العربية
٣٢ شارع عبد الخالق ثروت القاهرة




بسم الله الرحمن الرحيم



تقديم الطبعة الرابعة

الحمد لله وحده ، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده ، سيدنا محمد بن عبد الله الرحمة المهداة ، والنعمة المسداة ، صلى الله عليه وعلى آله ، وأصحابه وأتباعه ، ومن سار على منوال شريعته واتبع منهاج دينه إلى يوم الدين .

وبعد ،

فقد ظلت دراسة تشريع العمل تسير وفق وتيرة واحدة لا يعتريها تغيير جوهري يذكر ، منذ صدور القانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١م ، حيث جاءت تلك الدراسة في إطار شرح هذا القانون واستخلاص المبادىء التشريعية منه ، ولم تخرج عن إطاره ، إلا في حدود ما جرى عليه من تعديلات لم يكن بد منها ، وهذه التعديلات لم تكن شيئاً مذكوراً في ظل قانون صدر بعد طول انتظار وترقب ، وليكون البديل لقانون العمل الموحد رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩م ، الذي أبرم في عهد الوحدة بين مصر وسوريا ، لحكم علاقات العمل في هذين القطرين الشقيقين إبان صدوره ، ومن المعلوم أن هذا القانون قد اعتراه ما يوجب تغييره بانفصام الوحده بين القطرين اللذين كان ذلك القانون يحكم روابط العمل فيهما ، لأقل من عامين منذ صدوره ، ومع ذلك فقد ظل مطبقاً في مصر قرابة عقدين من الزمان ، طرأ فيهما بجانب تغيير النطاق الاقليمي الذي كان يطبق فيه ، والذي صدر في ظله ، تطور اجتمـاعي واقتصادي وسياسي ، جعـل تغييره أمراً ملحاً ،

فجـــاء القانون السابق ، وهو القانون (١٣٧) لسنة ١٩٨١م ، استجابة لتلك التطورات وصدى لها ، وكان عند صدوره ترجمة أمينة لها ، وانعكاساً صادقاً لصداها .

بيد أن التطورات في مجال التشريعات العمالية متلاحقة ومتسارعة ، لأنها لا تنفصل عن حركة النشاط العمالى على مستوى العالم ، وهى حركة سريعة لا تهدأ ولا تقف عند حد ، فالعمل هو أساس صناعة النهضة المعاصرة ، وهو الأداة الطيعة لبناء حضارة إنسانية تحظى باحترام العالم ، ومن قبل احترام أديان السماء ، وعلى رأسها – بالقطع – الدين الاسلامى العظيم الذى ارتقى بالعمل كقيمة إنسانية حتى جعله في شرف معية رؤية الله ورسوله والمؤمنين ، وذلك في قوله تعالى : " وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون [١]" ، حيث أمر بالعمل ، والأمر بالعمل يفيد الوجوب ، وحيث إن الأمر للوجوب ، فإنه يكون متعلقاً بالعمل النافع للإنسان في دينه ودنياه ، وللبشرية في معاشها ومعادها ، فمثل هذا العمل هو الذى يتعين أن يكون مؤهلاً لشرف تلك الرؤية المباركة ، وذلك من شأنه أن يحفز عليه ، ويدل على مدى ما يتمتع به ذلك العمل من مكانة في دين الله ، واحترام في الكتاب الكريم ، والسنة الشريفة .

وإذا كان شأن العمل على هذا النحو من الأهمية والسمو والتأثير النافع في حياة الفرد والجماعة ، فإنه يكون خليقاً بالتطور التشريعى الذى يوازى أهميته على المستويين المحلى والدولى ، وفي مختلف مناحى الحياة ، وكافة وجوه النشاط فيها.

---

(١) سورة التوبة – من الآية ١٠٥ .

وقد اتسم التطور التشريعي في الفترة الأخيرة بأنه سريع القفزات ، واسع الخطى ، ويتجاوب مع أصداء تقدم علمى وتقنى متلاحق ،ما يكتشف منه في المساء يسبق ما اكتشف في الصباح، بل أصبح التطور فيه على مدار الساعة ، وليس أجزاء اليوم ، وهذا التطور العملى والتقنى وإن كان قد ساهم في صنع حياة جديدة ، تكفل الرفاهية للناس ، وتحقق لهم حياة مليئة بالكماليات والأجهزة ، والأدوات القادرة على أن تحملهم في لحظات من أقصى المعمورة إلى أقصاها ، إلا أنه لم يسلم من المفاسد التى طفحت على البيئة وانعكست على ما حباها الله من به نظام دقيق، وصنع متقن ، فأفسدت الهواء ، وأحدثت في الغلاف الجوى ثقباً تنهال منه الجمم المهلكة من الغازات الكونية ، والأشعة الشمسية التى تمردت على الحواجز الموجودة بصنع الله ، وانهالت على أجسام الخلائق منذرة بأوخم العواقب ومهددة بأشد أنواع الأمراض فتكاً، وهو الأمر الذى حدا بعقلاء الناس وأصحاب التفكير السوى فيهم لكى يراجعوا تعاملاتهم مع البيئة على نحو يعيد إليها التوازن المفتقد ، والاعتدال الذى اضطرب ، وإذا كانت بيئة العمل هى مظنة زيادة آلام البيئة واتساع رتق الأشعة الكونية الضارة المنبعثة من ثقب الأوزون فيها ، يكون لزاماً – وأمرها على هذا النحو – أن تحظى بتنظيم دقيق للحماية بمفهومها العام ، وليس بذلك المفهوم المحدود بالمرفق الصناعى المقصود بالتنظيم التشريعى ، في إطار القانون الذى يصدر لتنظيم علاقات العمل وأنشطته ، وهذا ما تغياه القانون الجديد ، من ضمن ما تغياه .

وبالجملة ، فقد جاء القانون الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، متضمناً تلك التطورات التشريعية ومنطوياً عليها ، بما يتجاوب مع تلك التغيرات المتلاحقة على الساحة الكونية والمحلية ، وأحمد الله أن الدراسة محل هذا التقديم ، تعد من أوائل الدراسات المتعلقة بهذا القانون ، ومن بواكير الأعمال العلمية المتصلة به ، وهذا التبكير وإن كان يمثل مصدر سعادة لى ، إلا أنه لا يجوز أن ينسى الباحثين والقراء جميعاً التماس العذر فيما يكون قد بدر من نقص ، أو اعترى ذلك العمل من قصور ، أو أن يحملهم ذلك النسيان على أن يضنوا بالنصح الذى يسهم في التطوير والتصويب اللاحق له في الطبعات القادمة إن شاء الله .

وهأنذا أسعد بأن أقدمه لطلاب العلم وطالباته في جامعة الأزهر ، ولطلاب الدراسات القانونية ، والعاملين في مجالها على وجه العموم ، راجياً أن يكون مفيداً ونافعاً ، ومحققاً للمقصود من إعداده ، إن شاء الله ، وما ذلك على الله بعزيز ، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين .

تحريراً في : ٦/١٠/ ٢٠٠٣م

دكتــــور

عبد اللــه مبروك النجار

أستاذ القانون المدني بجامعة الأزهر

عضو مجمع البحوث الإسلامية

بالأزهر الشريف

محام بالنقض

تقديم الطبعات السابقة

الحمد لله الذي أكرم العاملين المخلصين ، وأجزل لهم العطاء في الدنيا والآخرة ، قال تعالى : " من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون "[1] ، وصلى الله وسلم على سيدنا ونبينا محمد بن عبد الله – صلى الله عليه وسلم – خير مبعوث وأفضل رسول اصطفاه ربه واجتباه، وهدانا به إلى الدين القويم الذي دعا إلى العمل الصالح وحث عليه ، وأوجب إعطاء حقوق العاملين وفقاً لما يستحقونه من أجر يتواءم مع ما بذلوه من جهد في العمل الموكل إليهم ، ولما يهيئ لهم التفرغ الكامل لأداء العمل بإخلاص وإتقان ، صلى الله عليه وعلى آله وأصحابه ، ومن سار على منوال شريعته إلى يوم الدين .

وبعد ،

فلا أظن أن تشريعاً من التشريعات الوضعية يمكن أن يرقى في تقرير حقوق العمال ، وتنظيم العمل بما يعود بالنفع العميم على العامل والمجتمع في الدنيا والآخرة ، بمثل ما رسمه التشريع الإسلامي العظيم ، الذي قدر أهمية العمل كأشرف أداة لتحقيق الكسب وتحصيل الرزق ، يقول النبي – صلى الله عليه وسلم – : " إن من أفضل الكسب عمل الرجل بيده ، وكل بيع مبرور "[2] .

وهذا الحديث الشريف يدل على مدى تقدير الإسلام للعمل، حيث جعله من أفضل الكسب ، ولعل من أظهر علامات تقدير الإسلام للعمل ما أرشد إليه ، أن يكون الأجر على قدر النصب أو التعب ، يدل على ذلك ما

---

(١) سورة النحل – آية ٩٧ .

(٢) رواه الحاكم في المستدرك – جـ٢ – ص ١٠ – طبعة بيروت ، والمتقى الهندى في كنز العمال – جـ١ – رقم ٢٥٢٣ – طبعة دار التراث الإسلامي ، الدر المنثور للسيوطي – جـ٢ – ص ١٤٤ – طبعة دار الفكر بيروت .

روى أنه – صلى الله عليه وسلم – قال : " أجرك على قدر نصبك [1]" ، وما أوجبه من أداء أجر العامل قبل أن يجف عرقه من العمل ، يقول النبي – صلى الله عليه وسلم – : " اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه [2]" ، وإذا كان هذا الحديث يوجب احترام أداء أجر العمال على أرباب العمل ، وعدم التلكؤ في دفعه لهم ، فإنه – في نفس الوقت – يدل على أن العامل وهو يحرص على استيفاء أجره ، يجب عليه أن يؤدي عمله بالذمة والأمانة ، والعمل الصادق الذي يدل عليه تفصد العرق من ثنايا جسمه ، وقد تواترت الأحاديث دالة على وجوب إحسان العمل ، ومنها ما روى عن عائشة – رضى الله عنها – أنه – صلى الله عليه وسلم- قال : " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه [3]" ، وهكذا أمر الإسلام بإتقان العمل وتحسينه والنهوض بالإنتاج بأسلوب لم يصل إليه تشريع وضعي .

ولعل من أبرز ما يدل على تقدير الإسلام للعمل ، أن كلمة العمل ومشتقاتها قد وردت في القرآن الكريم أكثر من ثلثمائة وخمسين مرة[4]، كما أن من أهم ما يدل على تقدير الإسلام لإتقان العمل وحثه عليه ، أن كلمة الإحسان ومشتقاتها قد وردت في القرآن الكريم أكثر من مائة وثمانين مرة [5]، وبالنظر في وجوب الإسلام للعمل وإحسانه ، نجد أن هناك توازناً ملحوظاً في أداء العمل ، والأمر بإتقانه على نحو أفضل مما

---

(١) تلخيص الحبير لابن حجر- جـ٤ – ص١٧٧- طبعة الفنية المتحدة ، وتهذيب تاريخ دمشق لابن عساكر – جـ٧ – ص ٧٧- طبعة بيروت .

(٢) أخرجه ابن ماجة في سننه عن ابن عمر – جـ ٢ – رقم ٢٤٤٣ ، والطبراني في الصغير – جـ ١ – ص ٢١ ؛ وحسنه الالبانى في إرواء الغليل- رقم ١٤٩٨ – طبعة المكتب الإسلامي .

(٣) أخرجه البيهقى في شعب الإيمان – جـ٤ – ص ٥٣١٣ ، وحسنه الألبانى في صحيح الجامع – جـ١ – ص ١٨٨٠ – والصحيحة – رقم ١١١٣ .

(٤) المعجم المفهرس لألفاظ القرآن الكريم – ص ٥٩٣ ، وما بعدها – طبعة دار الحديث بالقاهرة .

(٥) المرجع نفسه – ص ٢٤٨ ، وما بعدها .

تتطلع التقنينات الوضعية إليه بتحقيق التوازن بين الحق والواجب في إطار علاقة العمل ، أو بين الأجر والعمل ، فإذا طرحنا من عدد مرات العمل الواردة في القرآن الكريم ، ما يتعلق من الأعمال بالفاسد منها ، وجدنا تقارباً بين عدد ألفاظ الأمر بالعمل النافع ، والأمر بإحسانه ، على النحو الذي يحقق التوازن المطلوب بين العمال وأرباب الأعمال ، على أساس من العدل ، وعلى نحو يتوازن الحق فيه مع الواجب ، ويجعل التشريع الإسلامي مثلاً يحتذي في هذا المجال .

لقد احتوى التشريع الإسلامي العظيم على تنظيم فقهي دقيق ، لكل مسألة تتعلق بتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال ، وذلك في باب إجارة الأشخاص ، كما وضع أساس المسئولية عن إهمال العمل من خلال ما قرره الفقهاء في باب تضمين الصناع ، بما يجعله متفوقاً على القانون الوضعي في هذا الصدد ، حيث يبدو خالياً من وضع أساس تلك المسئولية ، قصداً لتدليل العمال في ظل ما كانت ترمي إليه الاتجاهات الاشتراكية التي ثبت فشلها ، بعد أن خربت ديارها ، وأورثت أهلها فشلاً ذريعاً ونكبة كبرى ، وقد أصابنا من آثار اتجاهاتها الفكرية الشيئ الكثير، إن المبالغة في التركيز على حقوق العمال دون اهتمام بإتقان أداء العمل، قد جعل كثيراً من المنشآت الصناعية العملاقة تحقق خسارة كبيرة ، رغم مكانتها الكبرى في المجتمع ، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أهمية تحقيق التوازن بين الحق والواجب في علاقة العمل ، لأنها أساس الخير للعمال ولأصحاب الأعمال وللمجتمع .

لقد بلغ من اهتمام الإسلام بالعمال ورعايته لهم ، أنه قد كفل لهم من خلال العمل ما يحقق لهم مستوى المعيشة المطلوب واللائق بالعاملين الموظفين لخدمة الناس والمجتمع ، يدل على ذلك ما روي عنه – صلى الله عليه وسلم – أنه قال : " من استعملناه على عمل ، فإن لم يكن له

زوجة فليتخذ زوجة ، فإن لم يكن له مسكناً فليتخذ مسكناً ، فإن لم يكن له دابة فليتخذ دابة " ، وذلك هو حد الكفاية الذي لا غناء لأحد عنه فضلاً عن العامل الذي يخدم دولته [1]، وهكذا يفيد الحديث مدى أهمية توافر الجو الأسري ، وما يحتاجه من المسكن ، والمركوب للعامل في حسن أداء عمله ، ولا يخفى على أحد مدى أهمية تلك الأشياء لحسن أداء العامل بما يجعل النص عليها في الحديث المذكور أمراً يوافق العقل ، ويحقق المصلحة . .

وعموماً ، فإن تشريع العمل الوضعي يتفق في مجمله مع اتجاه التشريع الإسلامي في تحقيق تلك الغايات ، وإن كان هناك اختلاف في بعض التطبيقات فإننا سوف نشير إليه في موضوعه من تلك الدراسة ، وهذا الكتاب يعد تسجيلاً للمحاضرات التي ألقيت على طلاب السنة النهائية بكليات الشريعة والقانون للطلاب والطالبات ، في مادة تشريع العمل ، بعد إدخال نوع من التنظيم عليها بما يجعلها مفيدة للطالب على وجه الخصوص ، وللدارسين على وجه العموم .

أدعو الله – تبارك وتعالى – أن يجعل هذا العمل نافعاً ، وأن يوفقنا جميعاً لما يحب ويرضى ، إنه ولي ذلك والقادر عليه ، وهو الموفق والمعين . .

القاهرة في : ٦/ ١٠ / ٢٠٠٣م.

دكتــــور
عبد اللــه مبروك النجار
أستاذ القانون المدني بجامعة الأزهر
عضو مجمع البحوث الإسلامية
بالأزهر الشريف

---

(١) الأموال لأبى عبيد بن سلام – ص ٦٦٧ – مكتبة الكليات الأزهرية سنة ١٩٧٦ان ، والحديث رواه أبو داود في سننه – جـ ٢ – ص ١٢٣ ، وقد جاء الحديث برواية أخرى عن الحارث بن يزيد ، عن المستورد بن شداد ، قال : " سمعت النبى – صلى الله عليه وسلم – يقول : " من كان له عاملاً ، فإن لم يكن له زوجة فليكتسب زوجة ، فإن لم يكن له خادم ، فليكتسب خادماً ، فإن لم يكن له مسكن ، فليكتسب مسكناً " .

باب تمهيدي

التعريف بقانون العمل

من الثابت أن قانون العمل يعد من أحد فروع القانون ، إذ أن ظهوره يرجع إلى منتصف القرن الماضي ، ورغم حداثة هذا الفرع من القانون – نسبياً – إلا أن تطور الحركات العمالية مع ظهور الأفكار الاشتراكية ، كل ذلك أدى إلى تقدم هذا القانون وتطوره ، حتى أصبح يحتل مكاناً مرموقاً في تشريعات الدول ، وغدا الكثير من أحكامه مادة في الدساتير والاتفاقات الدولية ، وفي هذا الاطار نصت المادة (١٣) من دستور جمهورية مصر العربية الصادر سنة ١٩٧١ ، على أن العمل حق وواجب وشرف ، ونخصص للتعريف بقانون العمل الفصول الآتية :

الفصل الأول

مفهوم قانون العمل وأهميته

المبحث الأول

التعريف بقانون العمل

ومسمى " قانون العمل " ؛ قد يفهم منه أنه يحتوى على القواعد القانونية التي تحكم عمل الأفراد على اختلاف أنواعها ، مما يؤدي إلى شمول هذا القانون لفروع أخرى من القانون تحكم بعض هذه الأعمال ، مع أن تنوع الأعمال واختلافها يجعل من العسير أن تخضع لمجموعة قانونية واحدة ، حيث تختلف الأعمال اختلافاً واضحاً ، فكل من التاجر والمحامي ، والطبيب والمهندس يختلف عمل كل منهم عن عمل الآخر ،

ومن ثم يصبح من الطبيعي أن تختلف القواعد القانونية التي تحكم عمل كل منهم ، بما يجعل من الصعب جمعها في قانون العمل .

وفي إطار تحديد مفهوم قانون العمل وبيان حدوه ، يقسم الفقه العمل الذي هو محل التنظيم القانوني إلى عمل مستقل ، وعمل تابع ، والعمل التابع – فقط – هو الذي يدخل تحت اصطلاح قانون العمل [1].

ويتمثل العمل التابع ، في أنه العمل الذي يؤديه العامل لحساب الغير مقابل أجر ، بحيث يخضع في أداء هذا العمل لرقابة من يعمل له وإشرافه ، وهو بهذا المعنى يصبح " عاملاً " يخضع لقواعد قانون العمل.

وقد أفصحت المادة (٦٧٤) من القانون المدني عن هذا المفهوم بقولها : " عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة الآخر ، وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر" كما كانت المادة (٢٩) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، الذي كان ينظم هذا النوع من العمل ، تنص على تلك المعنى بقولها : " تسري أحكام هذا الباب[2] على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أيا كان نوعه "[3] ، والعامل وفقاً لما تنص عليه المادة الأولى من هذا القانون " ، كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدراته أو إشرافه" ، وهذه المعاني قد وردت في المادة الأولى من القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، دون اختلاف يشار إليه .

---

(١) راجع في هذا المعنى : د. إسماعيل غانم ، قانون العمل فقرة (٥) طبعة ١٩٦٢م ، د. محمود جمال الدين زكي – شرح قانون العمل – ص ٢٢ ، د. عبد الودود يحيى – شرح قانون العمل – ص ٦ طبعة ١٩٨٩م ، د. عبد الناصر العطار – شرح أحكام قانون العمل – ص ٥ .

(٢) الباب الثالث من القانون المذكور : علاقات العمل الفردية ، الفصل الأول : عقد العمل الفردي .

(٣) تقابل هذه المادة ، المادة (٤٢) من قانون العمل المصري السابق لسنة ١٩٥٩م .

فإذا كان الشخص يؤدى عمله لحساب غيره ويتقاضى عنه أجراً ولكنه لا يخضع لإدارته ولإشرافه ، كالطبيب والمحامي مثلاً ، فإن افتقاد عنصر الإشراف والإدارة من قبل صاحب العمل في تلك الحالات وأمثالها يخرجها من نطاق تطبيق قانون العمل [1]، ويكونون بالتالي خاضعين لقواعد قانونية أخرى [2].

ويبدو من نصوص القانون المدني وقانون العمل التي أشارت إلى تعريف عقد العمل ، أنها قد أشارت إلى تعريف هذا القانون بآثاره، والتعريف بالأثر مما يعد منتقداً وربما كان هذا المسلك القانوني مقصوداً من واضعي القانون ، فليس من مهمة التقنين وضع التعريفات القانونية للمصطلحات المختلفة ، وإن حدث فربما لا يعد ذلك في نظر واضعيه عيباً ولذلك حاول الفقه أن يعالج هذا القصور بما يعرف قانون العمل على نحو أدق ، والتعريف الشائع في مجال الفقه يعرف قانون العمل بأنه :

" القانون الذي ينظم العمل التابع أو الخاضع [3]".

وهذا التعريف رغم شيوعه لا يخلو من مطعن ، حيث إنه قد ورد عاماً ، لايقتصر في تحديد مفهومه على تنظيم روابط العمل الفردي

---

(١) وذلك كقانون العمل السعودى الذي نص في المادة (٧/٧) " على أن العامل هو كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل ، وتحت إدارته أو إشرافه ، ولو كان بعيداً عن نظارته ، مقابل أجر " ، ولعل قصده من وراء ذلك أن استبعاد التبعية الفنية في عقد العمل تبيح لأصحاب الأعمال أن يخضعوا لعلاقة العمل مع الأطباء والمهندسين ، والفنيين وغيرهم .

(٢) يلاحظ أن التبعية من أهم أسس تطبيق قانون العمل ، وإذا كان ذلك التطبيق يحتم ضرورة وجود عقد عمل صحيح ، إلا أن الثابت أن قانون العمل يطبق على عقد التمرين ، كما يطبق على العمل الذي يتوافر فيه عنصر التبعية حتى ولو كان ناشئاً عن عقد باطل ، راجع : د. محمد حلمي مراد ، فقرة (٤) ، د. إسماعيل غانم ـ فقرة (٥) ، د. عبد الودود يحيى ـ فقرة (٤) ، د. عبد الناصر العطار ـ ص ٣٧ .

(٣) د. عبد الودود يحيى ـ السابق ـ نفس المكان ، د. محمد حلمي مراد ـ قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ـ فقرة (١) ـ الطبعة الرابعة سنة ١٩٦١ ، د. حسن كيره ـ أصول قانون العمل سنة ١٩٦١م فقرة (٢) ، والمراد بالتبعية هنا هي التبعية القانونية التي قد تقترن في الغالب بتبعية اقتصادية تتمثل في أن أجر العامل يعد مورد رزقه ، ولا تتخلف التبعية القانونية بتخلف التبعية الاقتصادية .

المقصود بالتعريف ، ولامانع وفقاً لصياغته أن يدخل تحته عدد من روابط العمل التى لايحكمها قانون العمل ، فالعمل التابع أو الخاضع ، يمكن أن يشمل فئات أخرى لا تدخل في نطاقه ، كالطبيب والمهندس والمحامي ،والثابت قانوناً أن هذه الطوائف تخضع لقوانين أخرى ، بل إن هذا التعريف قد بلغ من العموم حداً لا يمنع من دخول روابط العمل ذات العلاقة التنظيمية التي تنظم عمل الموظفين العموميين وغيرهم ،بل يمكن أن تدخل تحته روابط العمل الجماعي كنقابات العمال ، ومثل هذا التعريف يعتبر في مفهوم المنطق تعريفاً غير مانع ، وهو تعريف معيب لذلك [١].

وربما لهذا المعنى استدرك جانب من الفقه عليه بما يجعله مختصاً بتنظيم روابط عقد العمل الفردي ، وتحديداً لإطلاق الاصطلاحات الواردة فيه ، فحرص النص على أن التعميم الوارد في التعريف يرد عليه قيدان :

أولهما : أن نطاق قانون العمل لا يمتد إلى التصرفات القانونية التي يقوم بها شخص ، فالعقد الذي يقوم بموجبه شخص لحسابه لايسمى عقد عمل ، وإنما يسمى عقد وكالة يخضع لأحكامها القانونية .

ثانيهما : أن قانون العمل لا يطبق - بحسب الأصل - على موظفي الحكومة[٢] ، والأشخاص الاعتبارية العامة ، فهؤلاء رغم أنهم يؤدون عملاً يؤجرون عليه من أصحابه إلا أنهم يخضعون لقواعد القانون الإداري ، وليس عقد العمل [٣].

---

(١) ومن المعروف أن النقابات العمالية ينظمها قانون خاص ، هو القانون رقم (٥٣) لسنة ١٩٧٣ المعدل بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٨١ .

(٢) ذلك أن قانون العمل قد يطبق على العاملين في شركات القطـاع العام الخاضعين للقانون (٤٨) لسنة ١٩٧٨ ، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص في القانون المذكور ، كما يطبق على غيرهم كما سنرى .

(٣) د. حسن كيره – فقرة (٢) ، د. عبد الودود يحيى – ص ٨ ، د. إسماعيل غانم – فقـرة (٤) ويلاحظ أن موظفي الحكومة يخضعون في الوقت الحاضر للقانون (٤٧) لسنة ١٩٧٠م.

وقد كان من الممكن للفقه أن يتلافى ذلك النقد ابتداء، لو أنه استفاد من التعريف الوارد بالنصوص القانونية لعقد العمل، وفي نظرنا أن تعريف قانون العمل يمكن أن يكون : القانـــون الذي ينظم علاقة العامل الفردي بصاحب العمل، الذي يعمل لديه بأجر، وتحت إدارته وإشرافه [1].

اختلاف مسميات قانون العمل :

وقد اختص قانون العمل بمسميات عديدة، فأطلق عليه في بدايته، التشريع الصناعي، إذ كان عند نشأته مقتصراً على تنظيم العمل في الصناعة، لكن هذه التسمية أصبحت ضيقة لأن نطاق القانون قد اتسع في الوقت الحاضر وأصبح يشمل العمل في الزراعة والتجارة والمهن الحرة .

كما أطلق عليه، التشريع العمالي، وذلك الاطلاق يعكس الاهتمام بصفة المخاطبين به، وهم العمال، ومن المعروف أن قانون العمل يخاطب العمال وأرباب العمل على درجة السواء، بل إنه قد يمتد في تطبيقه إلى غير العمال، من الموظفين الذين لايمارسون عمل العامل بالمعنى الدقيق .

وقد قيل دفاعاً عن تلك التسمية، إنه مهم بالنسبة للعمال ولذويهم، فهو الذي يحدد مستوى معيشتهم، ويقرر الضمانات ضد الأخطار التي تهددهم، ومع ذلك الدفاع يبقى الاطلاق غير محدد، ولربما

---

(١) وقد عرفه البعض : بأنه القانون الذي ينظم عقد العمل وروابط العمل الجماعية، د. أكثم الخولى - دروس في قانون العمل - ص ٧ - طبعة ١٩٥٧م .

يفهم منه أنه يشمل كل المسائل المتعلقة بالعمال حتى ولو كانت مبتورة الصلة بالعمل الذي يؤدونه كمشكلة السكن والتأمينات الصحية والاجتماعية [1].

كذلك أطلق عليه **القانون الاجتماعي** ، وربما كان الدافع لمن تبنوا تلك التسمية ، مراعاة الجانب الاجتماعي الذي يؤديه قانون العمل ، ولكن هذه التسمية غير دقيقة .لأن لكل قانون جانبه الاجتماعي الذي لايمكن تجاهله [2]. فضلاً عن بعد هذا الاطلاق عن المضمون الأصلى للقانون .

وتلافياً لذلك النقد ترك الفقه هذه المصطلحات وارتضى لذلك القانون اصطلاحاً آخر هو ، **تشريع العمل** .

ورغم القبول الذي يلقاه هذا الاطلاق من الفقه ، على اعتبار أنه يأخذ في الاعتبار العمل نفسه ، أياً كان نوعه أو صفة القائم به، إلا أنه قد يومئ بأنه يقتصر على مصدر واحد من مصادر القواعد القانونية لتشريع العمل ، مع أنه له مصادر أخرى ، كالعرف مثلاً .

ولذلك يكاد الفقه يجمع على تسمية هذا القانون بقانون العمل لأنه أسهل الاطلاقات لموضوع القانون ؛ وهذا الاطلاق هو الذي تأخذ به معظم التشريعات في الوقت الحاضر فضلاً عن أنه الاصطلاح الذي تأخذ به هيئة العمل الدولية [3]، لكن ذلك لا يمنع من إطلاق **تشريع العمل** عليه .

---

(١) في هذا المعنى : د. محمد حلمي مراد – فقرة (٦) ، د. أكثم الخولي – السابق – فقرة (٢) د. عبد الودود يحيى – ص ٩ ، د. حسن كيره – فقرة (٣) ، د. عبد الناصر العطار – ص ١٢ وما بعدها .

(٢) د. حسن كيره – السابق ، د. أكثم الخولي – السابق .

(٣) د. أكثم الخولي – السابق ، د. عبد الودود يحيى – السابق ، د. حسن كيره – السابق ، حيث يقيد العمل الوارد في الاصطلاح بأنه العمل التابع وحده .

المبحث الثاني

أهمية قانون العمل

من المؤكد أن قانون العمل – رغم حداثة نشأته بجانب القوانين الأخرى كالقانونين المدنى والجنائى – يعتبر من أهم فروع القانون في وقتنا الحاضر ، ولعل تلك الأهمية ناتجة عن تأثيره القوي في عدة نواح هامة من نواحي المجتمع ، على الصعيد الاجتماعي ، والاقتصادي فضلاً عن الجانب القانوني الذي يحتله قانون العمل ، أما من الناحية الاجتماعية فإن أهمية قانون العمل ترجع إلى كثرة عدد الشريحة الاجتماعية التي تخضع لأحكام هذا القانون ، وذلك فضلاً عن تأثيره العميق في حياتهم ، لما يتضمنه من أحكام تتعلق بالأجور ، وتحديد ساعات العمل وظروفه ، وبما يفرضه من تأمينات اجتماعية للعمال وأسرهم في حالتي المرض والوفاة ، ولئن كان قطاع العمال يمثل الجانب الأكبر من أفراد المجتمع ممن يعملون تحت إشراف الغير ولحسابه ، فإن ذلك يظهر مدى أهمية الدور الاجتماعي الذي يلعبه قانون العمل في تحقيق السلام الاجتماعي ومنع الصراع بين الطبقات [1]، وأما من الناحية الاقتصادية فإن أهمية قانون العمل في المجال الاقتصادي لا تقل عن أهميته في المجال الاجتماعي ، فقوانين العمل بما تكفله من استقرار وأوضاع لأجور العمال وساعات العمل ، من خلال الضمانات التي يقررها قانون العمل للعمال ، فضلاً عن الأعباء المالية التي تقتضيها مجالات الخدمات الصحية والاجتماعية لهم ، مما يزيد تكلفة الانتاج ويؤدي إلى ارتفاع الأسعار ، وانخفاض أرباح أصحاب الأعمال ، ولئن كانت تلك

---

(١) د. محمد لبيب شنب – شرح قانون العمل – الطبعة الرابعة سنة ١٩٨٣م – فقرة (٩) ، د. إسماعيل غانم – فقرة (١)، د. حسن كيره – فقرة (٤)، د. عبد الودود يحيى – ص ١١.

الضمانات تؤدى إلى زيادة نفقة الانتاج ، فإنها تؤدى إلى زيادة القوة الشرائية لطبقة العمال ، الأمر الذي يترتب عليه زيادة الاستهلاك ، ومن ثم زيادة الانتاج [1] ، وأما من الناحية القانونية فإن قانون العمل يعتبر مصدراً تشريعياً لبعض قوانين العاملين الذين يخضعون لنظم قانونية خاصة غير قانون العمل ، فمع أن العاملين بشركات القطاع العام يستقلون أيضاً بقانون خاص بهم هو القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨م [2]، إلا أن هذا القانون ينص في مادته الأولى على أنه : " تسري أحكام قانون العمل فيما لم يرد نص فيه " ، الأمر الذي يعكس أهمية قانون العمل ، واعتباره مصدراً تشريعياً بالنسبة لجميع العاملين ، كما يسري قانون العمل بالاضافة إلى ذلك على فئات أخرى ،إذا لم يوجد في القانون الخاص بها نص ، وهذه الفئات هي :

(١) عمال المؤسسات الخاصة :

وهي المؤسسات التي تنشأ بتخصيص مال معين ذي صفة دينية أو علمية أو فنية ، أو من أعمال البر ، دون قصد إلى ربح مادى ، وقانون العمل يسري على تلك الفئات ، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القانون الساري عليهم ، وهو القانون (٣٢) لسنة ١٩٦٤م ، والذي تم تغييره بالقانون .

(٢) العمال البحريون :

يسري عليهم قانونهم الخاص رقم (١٥٨) لسنة ١٩٥٩ بشأن عقد العمل البحري ، المواد (٦٥ إلى ٨٩) من قانون التجارة البحري ،

---

(١) ولا يخفي أن قانون العمل قد يتخذ وسيلة لتوجيه الاقتصاد القومي حسبما يتفق مع مصالح الدولة مثل رفع الأجور في منطقة معينة أو صناعة معينة تشجيعا لها ، كما أن تحديد ساعات العمل قد يعالج مشكلة البطالة .

(٢) والقانون (١٣٧) لسنة ١٩٨١ ، والمعدل بالقانون (٣٣) لسنة ١٩٨٢م .

فيما لا يتعارض مع القانون سالف الذكر ، فإذا لم يوجد نص خاص سرت أحكام عقد العمل في القانونين : المدني ، وعقد العمل .

(٣) عمال المناجم والمحاجر :

وهم لا يخضعون لقانون العمل ، إلا إذا لم يرد نص خاص في قانونهم الخاص ، رقم (٢٧) لسنة ١٩٨١م ، أو كان الحكم الوارد في قانون العمل أكثر سخاء من الحكم الوارد بذلك القانون، بأن كان يقرر ميزة أو ضماناً للعامل أكثر ، أو يخفف عنه عبئاً في العمل .

(٤) عمال شركات الانفتاح الاقتصادي :

وهؤلاء العمال إن كانوا من عمال الشركات الخاضعة لقانون استثمار المال العربي والأجنبي ، رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٤م المعدل بالقانون رقم (٣٢) لسنة ١٩٧٧ خضعوا لأحكام قانون العمل ، عدا المادة (٢٤) منه ، الخاصة باستخـدام العمال وفقاً لتاريـخ قيـدهم مادة (١١) من قانون الاستثمار سالف الذكر ، وإن كانوا من عمال الشركات المرخص بها في المناطق الحرة ، خضعوا للأحكام الواردة في قانون الاستثمار سالف الذكر في المواد (٥١ – ٥٥) واللائحة التنفيذية ، وإلاطبق عليهم قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص .

(٥) العاملون بشركات قطاع الأعمال :

المستفاد من نصوص القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ ، بشأن العاملين بالقطاع العام ، والقانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ ، بشأن قطاع الأعمال العام إن هذه القوانين تسرى عليهم ، فإذا لم يرد بتلك القوانين نص فإن العمل هو الذي يسرى .

(٦) العاملون بشركات الاستثمار :

وهؤلاء العاملون يعاملون وفقاً للقانون رقم (٨) لسنة ١٩٩٧ بإصدار ضمانات وحوافز الاستثمار ، وهو يعتبر العلاقة بين العامل وتلك

الشركات ، علاقة تعاقدية وفقاً لما تقضى به المادة (٤٢) من هذا القانون، وعليه تكون تلك العلاقة خاضعة لقانونها المذكور ، فإذا لم يوجد نص ، طبقت نصوص قانون العمل .

(٧) العاملون بالأحزاب السياسية :

وهذه الأحزاب مؤسسات خاصة ، يخضع العاملون فيها لقانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص في تشريعهم الخاص،القانون رقم (٤٠) لسنة ١٩٧٧م المعدل بالقانون رقم (٣٦) لسنة ١٩٧٩م ، رقم (١٤٤) لسنة ١٩٨٠م .

(٨) العاملون في المؤسسات الصحفية :

وهؤلاء لا يطبق عليهم قانون العمل ، إلا فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون سلطة الصحافة رقم (١٤٨) لسنة ١٩٨٠م .

(٩) العاملون بالمدارس الخاصة :

وهؤلاء يخضعون لأحكام قانون التعليم رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١م ، فإذا لم يوجد نص سرى قانون العمل .

(١٠) العاملون بالجمعيات :

وهؤلاء يسري عليهم قانون العمل إذا لم يرد نص في القانون (٨٤) لسنة ٢٠٠٢ ، بإصدار قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية والقانون رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧٥ ، الخاص بإصدار قانون التعاون الاستهلاكي ، من المستهلكين للسلع أو الخدمات ، وذلك بقصد تحقيق مطالب أعضائها ، اقتصاديا واجتماعياً .

(١١) العاملون بالجمعيات التعاونية :

وهؤلاء يسري عليهم قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص، بالقوانين الخاصة بهم كقاعدة عامة قانون رقم (٣١٧) لسنة ١٩٥٧م ، وقانون رقم (١٧٨) لسنة ١٩٥٢ ، رقم (٥١) لسنة ١٩٦٩م ، رقم

(٥٩) لسنة ١٩٧٥م ، رقم (١١٠) لسنة ١٩٧٥م ، وبدهى أن العاملين بالجمعيات التى لا تخضع لقانون التعاون يخضعون لقانون العمل .

(١٢) العاملون بالنقابات العمالية :

وهؤلاء يسري عليهم قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانونهم رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٥م ، المعدل بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٨١ ، والقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٥ ، أو كان قانون العمل أكثر سخاء مما نص عليهم في قانونهم الخاص .

(١٣) وهناك فئات أخرى تخضع لقانون العمل ، وهذه الفئات هي :

(أ) العاملون بالأحزاب السياسية .

(ب) العاملون بالنوادي الخاصة .

(ج) العاملون بالسفارات الأجنبية .

(د) العاملون بفروع الوكالات الأجنبية .

(هـ) العاملون بالغرف التجارية .

(و) العاملون بالإتحادات مثل اتحاد التعليم الابتدائى ، واتحاد طلبة المدارس ، أما اتحاد طلاب الجامعات ، فقد اعتبرها مجلس الدولة من وحدات التعليم التى تساعد في تحقيق أغراض مرفق التعليم الجامعى ، الذي تقوم عليه الجامعات .

(ز) العاملون لدى شركات نقل الركاب :

وهؤلاء يخضعون – بحسب الأصل – للقانون رقم (٥٥) لسنة ١٩٧٥ ، الذي قرر منح التزامات إدارة مرفق النقل العام للركاب بالسيارات كشركة مساهمة تخضع للقانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١ ، وقد أصبحت بموجب قانون قطاع الأعمال رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ من الشركات القابضة ، فيسرى على العاملين بها ما يسرى على هؤلاء من أحكام ، وذلك فيما لم يرد به نص من قانون العمل .

(ح) العاملون بالمنشآت الفندقية والسياحية .

(ط) العاملون في البورصات ، يعتبر قانون العمل الشريعة العامة لهم.

(ي) العاملون بالمكاتب الخاصة للمحامين والأطباء .

(ك) العاملون بالهيئات الخاصة بالشباب والرياضة .

(ل) الجامعات الخاصة .

(م) العاملون بأكاديمية السادات يسرى عليهم قانون العمل في غير ما ورد به نص في القانون (١٢٧) لسنة ١٩٩٧ ، ويخضع أعضاء هيئة التدريس لقانون الجامعات (٤٩) لسنة ١٩٧٢ .

(ن) العاملون بمجلس الشعب والشورى لا يخضعون لقانون العمل ، ولكن تحل مشاكلهم في ضوء أحكام القانون العام،لطبيعة مهام المجلسين التشريعيين .

وبهذا يتضح مدى أهمية قانون العمل لكثير من العاملين ، كما تبرز أهميته في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والقانونية .

الفصل الثاني

تطوير قانون العمل في مصر

لقد تطور قانون العمل في مصر ، وبرزت معالم هذا التطور في عدة مراحل أولها : نظام الطوائف ، ثانيها : نظام الرأسمالية ، وثالثها : التطور التشريعي .

أولاً : نظام الطوائف :

ظلت مصر حتى نهاية القرن التاسع عشر دولة زراعية ، تقل فيها الصناعات إلى حد كبير ، وقد كانت تلك الصناعات القليلة تخضع لنظام الطوائف ، الذي ساد منذ القرن العاشر في عهد الفاطميين ، وظل ممتداً حتى قبيل نهاية القرن التاسع عشر .

وقد اتسم نظام الطوائف بأن جعل لكل حرفة شيخاً ، يسمى : " شيخ الطائفة " ، وكان هذا الشيخ يتسم بسلطات كثيرة ، فهو الذي يضع النظام المتعلق بشئون المهنة ، ويضع ضوابط الترقي فيها ، كما يحدد الأجر وشروط العمل ، ويفصل في المنازعات التي تقع بين أفرادها ، ويوقع العقوبات على من يخالف قواعد المهنة ، وكان يختص بجباية الضرائب من أعضاء المهنة ، الذين لم يكونوا يملكون في مواجهته غير الامتثال لما يصدره إليهم من أوامر .

ورغم أن نظام الطوائف هذا ، قد أدى إلى ازدهار الصناعات اليدوية في مصر حتى الفتح العثماني في القرن السادس عشر ؛ إلا أنه ابتداء من هذا الوقت ، ضعف هذا النظام لاهمال شيخ الطائفة لشئونها ، وانشغاله بجباية الضرائب ، وتحقيق أكبر ربح ممكن ، وقد فقد شيوخ الطوائف اختصاصهم القضائي بظهور التقنينات الحديثة ، وأصبح نظام الطوائف لا يتمشى مع تطور الصناعة واتساع نطاقها ، فألغى بالمرسوم الصادر في يناير سنة ١٨٩٠م الخاص بضريبة المهنة التى تسمى : " الباتنته " وأصبح بمقتضى هذا المرسوم لكل فرد مطلق الحرية في أن يزاول ما شاء من المهن [1].

ثانياً : مرحلة الرأسمالية الحرة :

عقب الاحتلال البريطاني لمصر ، نشأت بعض الصناعات الكبيرة، كنتيجة لتدفق رؤوس الأموال الأجنبية ، الأمر الذي أدى إلى زيادة العمال زيادة كبيرة .

---

(١) راجع : د. عبد الودود يحيى ص ١٧ ؛ د. جمال الدين زكي – الفقرات ١١ وما بعدها ، د. أكثم الخولي – فقرة (١٢) ، وما بعدها ، د. إسماعيل غانم – فقرة (١١) وما بعدها ، وفي رأينا : أن نظام الطوائف هذا ما زالت له بقايا في بعض المهن من خلال ما يسمى : شيخ المهنة مثل شيخ القهوجية ، وشيخ الطباخين ، وشيخ السماكين ، ولكن الاحتكام له أصبح اختيارياً في المنازعات ، كما أن سلطته أصبحت محدودة على أصحاب المهن الذين يتبعونه .

ورغم زيادة عدد العمال في تلك الفترة ، إلا أن ذلك لم يسترع انتباه المشرع إلى ضرورة التدخل للتنظيم ، وآثر أن يترك الأمر لمبدأ حرية التعاقد ، مكتفياً بالمواد الخمس الواردة في القانون المدني القديم ، في الفصل المخصص لإجارة الأشخاص وأهل الصنائع .

وقد أدت حرية التعاقد إلى ظهور عيوب الرأسمالية في أبرز صورها ، من تفاهة الأجور ، وتزايد ساعات العمل إلى اثنتي عشرة ساعة ، وإهمال أرباب العمل لمراعاة الشئون الصحية في أماكن العمل ، مما أدى إلى تفشي الأمراض ، وكثرة الإصابات بين العمال ، وكثر استخدام الأطفال في أعمال لا تتفق مع أعمارهم ، مثل محالج الأقطان ومصانع السجائر ، مما أدى إلى اصابتهم بالسل ، وقد تنبه لذلك المشرع المصري ، فأصدر أول تشريع ينظم تشغيل الأحداث في بعض الأعمال الحرفية ، هو القانون رقم (١٤) لسنة ١٩٠٩م .

وقد أدت هذه الظروف العمالية السيئة إلى تكتل العمال للدفاع عن مصالحهم ، فقام عمال مصانع السجائر في عام ١٨٩٩م بمحاولة لإنشاء أول نقابة عمالية في مصر لكنها أخفقت.

وفي أغسطس عام ١٩٠٨م ، أنشأ عمال شركة (ماتوسيان) للسجائر نقابة لهم ، وفي أكتوبر من نفس العام ضمت تلك النقابة جميع العمال في مصانع السجائر ، ثم أعقبهم سائقو ترام القاهرة ، الذين أعلنوا الاضراب في نفس العام ، مطالبين بزيادة الأجور وانقاص ساعات العمل ، وحماية أنفسهم من اعتداء موظفي الشركة ومفتشيها عليهم بالسب والضرب .

وقد زادت أحوال العمال سوءاً عقب الحرب العالمية الأولى ، لما سببته من ارتفاع في نفقات المعيشة ، فقويت حركة التضامن بينهم وبدءوا يهددون بالاضراب ، وبإتلاف الآلات لتحقيق مصالحهم ، مما حدا

بالحكومة إلى إنشاء لجنة توفيق سنة ١٩١٩م ، للتوسط بين العمال وأرباب العمل ، لكن المواجهة بين الحكومة والعمال ما لبثت أن اشتدت وتفاقمت ، وانتهجت الحكومة سياسة القمع ، واستخدمت الجيش لإنهاء الاضراب الكبير الذي حصل سنة ١٩٢٤م ، دون أن تعنى بوضع تشريع يكفل حماية العمال [١].

ثالثاً : مرحلة التطور التشريعي :

بدأت الحركة التشريعية على أعقاب المرحلة السابقة ، كرد فعل لها ، وذلك بإنشاء مكتب العمل سنة ١٩٣٠م ، وكان في بداية نشأته تابعاً لإدارة الأمن العام ، ثم نقل سنة ١٩٥٣م ، إلى وزارة التجارة والصناعة ، وكانت قد تكونت في سنة ١٩٢٧م ، عدة لجان لتدرس ماتراه من اصلاحات في شئون العمل ، وقد استعانت هذه اللجان بخبير من مكتب العمل الدولي ، ورأت تلك اللجان أن الاصلاح التشريعي العمالي يجب أن يكون متدرجاً ومتفقاً مع التطور الاجتماعي والاقتصادي في البلاد .

ثم بدأت خطوات الاصلاح تترى ، فصدر القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٣٣م ، المنظم لعمل الأحداث في الصناعة وتلاه القانون رقم (٨٠) لسنة ١٩٣٣م ، المنظم لعمل النساء في الصناعة والتجارة ، والقانون رقم (١٤٧) لسنة ١٩٣٥م ، بشأن تحديد ساعات العمل في بعض الصناعات ، والقانون رقم (١٤) لسنة ١٩٣٦م ، المنظم للتعويض عن اصابات العمل ، وفي سنة ١٩٤٢م ، صدر القانون رقم (٨٥) لسنة ١٩٤٢م ، الخاص بنقابات العمال ، والقانون رقم (٨٦) الخاص بالتأمين الاجباري ضد حوادث العمل .

---

(١) راجع في هذا التطور : د. عبد الودود يحيى - ص ١٧ ، وما بعدها .

وأول قانون شامل لتنظيم عقد العمل الفردي صدر سنة ١٩٤٤م، وهو القانون رقم (٤١) لسنة ١٩٤٤م ، وتلاه القانون رقم (٧٢) لسنة ١٩٤٦م ، المنظم للعمل في المحلات التجارية ، ودور العلاج ، ثم القانون رقم (١٠٥) لسنة ١٩٤٨م ، بشأن التحكيم في منازعات العمل ، والقانون رقم (٨٩) لسنة ١٩٥٠م ، بشأن عقد العمل المشترك ، والقانون رقم (١١٦) بشأن الضمان الاجتماعي ، والقانون رقم (١٧٧) بشأن التعويض عن أمراض المهنة [١].

التشريعات الصادرة بعد ٢٣ يوليو سنة ١٩٥٢م :

(أ) على المستوى القانوني :

المتتبع للتطور التشريعي في مجال العمل والعمال ، يجد أن ثورة (٢٣) يوليو سنة ١٩٥٢م ، قد أولت مسائل هذا الموضوع عناية فائقة ، فصدر عقب قيامها المرسوم بقانون رقم (٣١٧) لسنة ١٩٥٢م ، المنظم لعقد العمل الفردي ، ومن أهم معالم الاصلاح التي وردت بهذا القانون ، أنه حذف الاستثناء الخاص بعمال الزراعة ، والذي كان مقرراً بمقتضى قانون ١٩٤٤م ، ومن ثم أصبح عمال الزراعة بمقتضى هذا القانون يتمتعون بالضمانات المقررة لغيرهم من العمال ، وكانت تلك الخطوة مقدمة لقانون الاصلاح الزراعي ، الذي قضى على نفوذ كبار الملاك ، كما اعترف للعمال الزراعيين بحق تكوين نقابات تدافع عن مصالحهم .

ثم صدر المرسوم بقانون رقم (٣١٨) لسنة ١٩٥٢م ، بشأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل ، والذي ألغى بمقتضاه قانون ١٩٤٨م ، ثم صدر القانون رقم (٣١٩) لسنة ١٩٥٢م ، بشأن نقابات العمل ، والذي حل محل قانون ١٩٤٢ ، ثم توالت التشريعات بعد ذلك،

---

(١) المرجع السابق – ص ١٩ – د. محمود جمال زكي – السابق ، د. أكثم الخولي – السابق ، د. إسماعيل غانم – السابق .

فصدر قانون رقم (٢٤٤) لسنة ١٩٥٣م ، بشأن توظيف العاطلين ، والقانون رقم (٤١٩) لسنة ١٩٥٥م ، بشأن التأمين والادخار والقانون رقم (٢٠٢) لسنة ١٩٥٨م ، بشأن التأمين والتعويض عن إصابات العمل، والقانون رقم (١٤) لسنة ١٩٥٩م ، بشأن التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتخديمهم .

(ب) وعلى المستوى الدستوري :

لم يقتصر الاهتمام التشريعي على مجال تلك القوانين ، بل تعدى ذلك إلى مجال الدستور الصادر سنة ١٩٥٦م ، الذي حرص بدوره على أن يؤكد اهتمامه بمسائل العمال ، فنص في المادة (٥٢) منه على أن : " للمصريين حق العمل ، وتعني الدولة بتوفيره " ، ونص في المادة (٥٣) على أن : " تكفل الدولة للمصريين معاملة عادلة حسب ما يؤدونه من أعمال ، وبتحديد ساعات العمل ، وتقدير الأجور والتأمين ضد الأخطار ، وتنظيم حق الراحة والأجازات " ، ونص في المادة (٥٤) على أن ينظم القانون العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال على أسس اقتصادية ، ومراعاة قواعد العدالة الاجتماعية " ، ونصت المادة (٥٥) على أن : " إنشاء النقابات مكفول ، وللنقابات شخصية اعتبارية على الوجه المبين في القانون" .

ولم يكن دستور ١٩٧١م ، أقل من سابقه اهتماماً بمسائل العمل، فنص في المادة (١٣) منه على أن : " العمل حق وواجب وشرف يكفله الدولة ، ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع ، ولا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين، إلا بمقتضى القانون ، ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل " ، ونص في المادة (٥٦) على أن : " إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون ، وتكون لها الشخصية الاعتبارية وينظم القانون مساهمة النقابات والاتحادات في

تنفيذ البرامج الاجتماعية ، وفي رفع مستوى الكفاية ودعم السلوك الاشتراكي بين أعضائها وحماية أموالها ، وهي ملزمة بمساءلة أعضائها عن سلوكهم في ممارسة نشاطهم ، وفق مواثيق شرف أخلاقية وبالدفاع عن الحقوق والحريات المقررة قانوناً لأعضائها".

وفي السنوات الأخيرة ، أظهر تطور الصناعة واستقرار الكثير من أحكام قانون العمل ضرورة جمع هذه التشريعات المتفرقة في تقنين واحد ، يتحقق بوجوده سهولة الرجوع إلى القواعد المنظمة لعلاقات العمل ، وإزالة ما قد يوجد من تعارض بين الأحكام المختلفة لهذه التشريعات فجاء صدور القانون رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩م ، الذى أطلق عليه قانون العمل ، والقانون رقم (٩٢) لسنة ١٩٥٩م ، الخاص بالتأمينات الاجتماعية ، وقد حل هذان القانونان ، محل التشريعات المتفرقة التي كانت مطلقة قبل صدورهما ، ثم حل القانـــون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١م الخاص بالعمل ، والقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ الخاص بالتأمين الاجتماعي ، محلهما ، ثم حل القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م، محل القانون (١٣٧) لسنة ١٩٨١م ، وأصبح هو قانون العمل المعمول به حالياً ، لكن أهمية هذا القانون تقتضي الإشارة إلى مضمون القانون السابق ، ثم القانون الحالى ، وذلك بغية الموازنة بينهما ، للكشف عن ملامح التطور في القانون الحالي ، وذلك كما يلي :

(١) قانون العمل رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١م :

صدر هذا القانون في ٦ أغسطس سنة ١٩٨١م[١] ، ليحل محل القانون رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩م ، ومن المعروف أن هذا القانون كان قد صدر في ظل الوحدة بين مصر وسورية ، وطبق وقتئذ على الاقليمين ، واستمر تطبيقه في مصر بعد الانفصال .

---

(١) نشر في الجريدة الرسمية العدد (٣٣) تابع في ١٩٨١/٨/١٣م .

وقد كان القانون رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩م ، يتكلم عن نقابات العمال في الباب الرابع ، ثم أفرد لنقابات العمال قانون خاص هو القانون رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦م.

ومما يبرز أهمية قانون العمل ، أن العاملين بشركات القطاع العام يستقلون – أيضاً – بقانون خاص بهم ، هو القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ ، إلا أن هذا القانون ينص في مادته الأولى على أنه : " تسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد نص فيه كما يسرى على غيرهم من كثير من الفئات على نحو ما رأينا " ، ومن ثم كان قانون العمل ذا أهمية بالنسبة لجميع العاملين .

ويلاحظ أن قانون العمل السابق قد احتفظ بمعظم الأحكام التي كان يقررها القانون سلفه ، رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩م ، إلا أنه قد قنن ما كان يجرى عليه العمل بإجراءات تشريعية مستقلة ، من تحديد حد أدنى لأجور العاملين في القطاع الخاص ، وتقرير علاوات دورية لهم ، فضلاً عن توسعه في المزايا المقررة للعاملين ، مع اهتمام خاص بتحديد واجبات العامل ومحاسبته التأديبية وضماناتها ، واستحداث أحكام متكاملة، خاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، وتحديد الخدمات الصحية والاجتماعية التي تقدم للعاملين ، مما يعد خطوة متقدمة نحو دعم علاقات العمل .

وكان هذا القانون يتكون من (١٧٥) مادة ، مقسمة على ثمانية أبواب :

الباب الأول : تعاريف وأحكام عامة :

عرف فيها المشرع العامل وصاحب العمل والأجر ، والعمل العرضى والمؤقت والموسمي ، كما شمل بعض الأحكام العامة من إخراجه لبعض الطوائف من نطاق تطبيق القانون ، ودرجة امتياز المبالغ

المستحقة للعامل ، وإعفاء العمال من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي عن الدعاوي التي يرفعونها ، وكيفية حساب متوسط الأجر اليومي للعمال .

وفي الباب الثاني : تكلم عن التدرج والتدريب المهني وتنظيم تشغيل العمال وتنظيم عمل الأجانب .

وفي الباب الثالث : تكلم عن عقد العمل الفردي والأجور والأجازات ، وتنظيم علاقات العمل الفردية ، وواجبات العاملين وتأديبهم وانقضاء علاقة العمل .

وفي الباب الرابع : نظم علاقات العمل الجماعية ، من التشاور والتعاون وعقود واتفاقيات العمل الجماعية ، والتسوية الودية والتحكيم في منازعات العمل الجماعية والتوقف .

وفي الباب الخامس : نظم السلامة والصحة المهنية ، بالنسبة لاختيار مواقع العمل وانشائها ، وتأمين بيئة العمل والخدمات الصحية والاجتماعية ، وتنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية في المنشآت ، والأجهزة الاستشارية في مجال السلامة والصحة المهنية .

وفي الباب السادس : وضع حداً لساعات العمل كما نظم تشغيل الأحداث .

وفي الباب السابع : تكلم عن تفتيش العمل والضبطية القضائية.

أما في الباب الثامن : فقد خصصه للعقوبات المقررة لمخالفة أحكام هذا القانون .

وقد جاء في المذكرة الايضاحية لهذا القانون ، أنه يقوم على عدد من المبادئ وهي :

أولاً : النص على الأحكام المتميزة للعاملين بالقطاع الخاص مع إمكان بسط هذه الأحكام كلها أو بعضها على العاملين بالحكومة والقطاع العام ، بمقتضى قرارات جمهورية إذا اقتضى الأمر ، لأن كل قطاع يتميز بأوجه نشاط مختلفة ، ولاختلافات جوهرية مما يتعذر معه وضع نصوص موحدة تسري على كافة العاملين بالدولة ، ولهذا ترك أمر اقتباس ما يصلح من أحكام سارية في قطاع معين لتطبيقها في القطاعات الأخرى ، حسب الظروف ودواعي الحال .

ثانياً : الأخذ بمعظم المبادئ التي تضمنتها اتفاقيات العمل الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية ، حتى يمكن بقدر الامكان تفادي التعارض أو الالتباس بين أي حكم تضمنته هذه الاتفاقيات وبين أحكام الاقتراح بمشروع القانون .

ثالثاً : مراعاة أن تكون أحكام الاقتراح بمشروع قانون ، متمشية مع أحكام الاتفاقيات والتوصيات التي أصدرتها منظمة العمل العربية ، إيماناً بضرورة إرساء بذور الوحدة التشريعية بين الدول العربية في مجالات العمل ، تمشياً مع دستور وميثاق المنظمة .

رابعاً : استلهام روح الشريعة الإسلامية الغراء تطبيقاً للدستور الدائم لجمهورية مصر العربية ، باعتبارها مصدراً للأحكام ، وتمشياً مع الاتجاه نحو إعمال أحكام الشريعة الإسلامية في مجال المعاملات .

خامساً : مرونة الأحكام ووضوح النصوص منعاً للبس ، وفي سبيل ذلك ؟ أخذ الاقتراح بمشروع قانون ، بنتائج التطبيق العملي للقانون رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩م ، مستخلصاً المبادئ الملائمة التي استقر عليها الفقه والقضاء على مدى عشرين سنة .

سادساً : الحرص على التنسيق بين نصوص الاقترا بمشروع قانون ، والأحكام الخاصة بقوانين استثمار المال العربي والأجنبي ، رغبة في دعم ودفع سياسة الانفتاح الاقتصادي التي تستهدف خير الوطن وصالح المواطنين .

سابعاً : الايمان بضرورة تقريب الفوارق بين قطاعات النشاط المختلفة بالدولة ، ويتركز ذلك في ضرورة توحيد نظم الأجور بقدر الامكان ، تمشياً مع زيادة الأسعار وارتفاع تكاليف الحياة ، ومن هنا ، فقد حرص الاقتراح بمشروع قانون على النص على مراعاة حد أدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص ، فجعل بداية مربوط أدنى الدرجات في القطاع العام ، هو الحد الأدنى للعمال الخاضعين لأحكام الاقتراح بمشروع قانون ، مع جواز زيادة هذا الحد الأدني بالنسبة للعاملين في بعض الصناعات أو المهن ، أو الأعمال أو في بعض المناطق الجغرافية ، بمقتضى قرارات تصدرها لجان الأجور التي رأى الاقتراح بمشروع قانون أن إحياءها وتنشيط عملها ، هو خير سبيل لعلاج مشاكل الأجور للعاملين بالقطاع الخاص ، وبما لا يترتب عليه المساس بالمراكز القانونية ، والحقوق المكتسبة لبعض العمال .

ولما كانت المخالفات التي يرتكبها أصحاب الأعمال لنصوص القانون لا تتصل بعامل أو بفريق من العمال مباشرة وبالذات ، وإنما ترتبط بالمصلحة الجماعية للعمال ، لذا فقد نص قانون الاصدار على أن حصيلة أموال الغرامات المحكوم بها عن مخالفات القانون تؤول إلى وزارة القوى العاملة لتتولى انفاقها في الوجوه النافعة لجماهير العمال .

التعديلات التي أدخلت على القانون (١٣٧) لسنة ١٩٨١م :

ورغم أن القانون (١٣٧) لسنة ١٩٨١ يمثل آخر تطور تشريعي لقانون العمل ؛ إلا أنه هو الآخر لم يسلم من التعديل ، حيث عدل بالقانون

رقم (٣٣) لسنة ١٩٨٢ ، في المادتين (٢ ، ٦٧) ، كما عدل بالقانون رقم (١١٩) لسنة ١٩٨٣[1]، وذلك بإضافة فصل رابع للباب الثاني ، تنظم أحكامه إلحاق المصريين بالعمل في الخارج وذلك في المواد ٢٨ مكرر ١، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، كما صدر القانون رقم (١٠٥) لسنة ١٩٧٨، بتعديل بعض أحكام هذا القانون .

قانون العمل الحالي (١٢) لسنة ٢٠٠٣م :

ثم صدر أخيراً قانون العمل الحالي ، وهو القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، ليتضمن كل ما يحتاج إليه تنظيم العمل في ضوء المتغيرات المحلية ، والدولية السريعة والمتلاحقة ، فجاء هذا القانون انعكاساً لها ، وترجمة تدل على التجاوب معها ، كما تلافي القصور الذي طرأ على سابقه ، وهو القانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١م ، سيما ما يتعلق بضعف الجزاء المترتب على عدم الالتزام بكثير من مواده ، مثل الجزاء الناشئ عن امتناع صاحب العمل عن تلبية تعليمات مفتشي العمل، فقد كان لا يتجاوز الجزاء المترتب على التزام أخلاقي ، وكالجزاء المقرر لتشغيل النساء ، والأطفال في غير الحدود التي رسمها القانون ، وهو الغرامة ، حيث كان هذا الجزاء هشاً ضعيفاً لا يصلح لتحقيق الردع ، بل أصبح في ظل تهاوي قيمة النقود ، وفداحة التضخم مثيراً للضحك ، حيث لم يكن حدود الغرامة التي يحكم بها تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد عن عشرة، مادة (١٧٤) من قانون العمل السابق ، ولم يتجاوز نطاق الغرامة في المخالفات الأخرى أكثر من هذا ، إلا في أضيق الحدود ، وحين تجاوزها لم يكن بالقدر الذي يحقق الردع في الجرائم التي تقتضيه ، وعلى سبيل المثال : المادة (٤/١٦٣) من قانون العمل السابق ، كانت تقرر الغرامة التي لا تقل عن ألفي جنيه ، ولاتجاوز عشرة ، عن مخالفة

---

(١) نشر بالجريدة الرسمية العدد (٣١) في ١٩٨٢/٨/٥م .

الضوابط المقررة لتشغيل الأجانب ، وهي لم تكن في وقتها تناسب جسامة الجريمة ومدى مساسها بالأمن القومي ، وقد تغيرت ظروف التشديد فنزل بها المشرع في القانون الحالي عن سابقه ، وأصبحت أقل مما كان مقرراً فيه وذلك مراعاة لهذا التطور ، إضافة إلى مواطن أخرى سيرد ذكرها تباعاً في مظانها ، كانت تحتم مثل هذا التغيير .

والقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، يتكون من ستة كتب :

الكتاب الأول : للتعاريف والأحكام العامة :

الكتاب الثاني : علاقات العمل الفردية ، ويتضمن أربعة أبواب ، للتشغيل وتنظيم عمل المصريين بالداخل والخارج ، وتنظيم عمل الأجانب، وعقد العمل الفردي ، والأجور والأجازات وواجبات العمال ، والتحقيق معهم ومساءلتهم ، وتنظيم العمل ؛ من جهة ساعاته ، وفترات الراحة وتشغيل النساء والأطفال ، وانقضاء علاقة العمل .

الكتاب الثالث : التوجيه والتدريب المهني ، ويتضمن خمسة كتب لتنظيم التدريب المهنى والترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهنى، ومزاولة عملية التدريب المهني ، وقياس مستوى المهارة، وترخيص مزاولة الحرف ، والتدرج .

الكتاب الرابع : علاقات العمل الجماعية ، ويتضمن أربعة كتب عن التشاور والتعاون والمفاوضات الجماعية ، واتفاقيات العمل الجماعية، ومنازعات العمل الجماعية .

الكتاب الخامس : للسلامة والصحة المهنية ، وتأمين بيئة العمل ، وتتضمن ستة كتب ، التعاريف ونطاق التطبيق ، ومواقع العمل والانشاءات والتراخيص ، وتأمين بيئة العمل والخدمات الاجتماعية

والصحية ، والتفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل بالمنشآت ، وأجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية .

الكتاب السادس : تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات، ويتضمن بابين لتفتيش العمل والضبطية القضائية ، والعقوبات .

أهم مميزات قانون العمل الحالي (١٢) لسنة ٢٠٠٣م :

ويبدو من المطالعة الباحثة عن مقاصد هذا القانون وغاياته ، أنه يتميز بجملة من المميزات التي لم تكن موجودة في سابقه ، وهذا أمر عادي في ظل قانون يصدر ، وتحت ناظريه تلك التغيرات الشديدة في مجال الحياة على وجه العموم ، وفي علاقات العمل والعمل الخاص على وجه الخصوص ، إضافة إلى ما كشف عنه التطبيق العملي للقانون السابق ، في الفترة التي أعقبت صدوره ، وحتى صدور قانون العمل الحالي ، من قصور وثغرات لم تسعف التعديلات اللاحقة لصدوره على سدها أو التخفيف من غلوائها ، على حسن سير العلاقات العمالية ، سيما تلك القصور الذي بدا واضحاً في حقوق العمال ، وأصبح متجافياً مع التوجه الدولي الذي لم يعد يعرف الاقليمية ، أو يرضى لنفسه أن يظل قابعاً داخل حدود وطنية معينة ، لأن أفكاره تتجاوب مع أصقاع الدنيا ، وتتسم بالعمومية التي تجمع عمال العالم كله على صعيد واحد ، يفترض أنه من أجل خير البشرية وتقدمها ، ومنها تلك الحقوق المتعلقة بالجانب الإنساني في حياة العمال ، مثل حقهم في التعبير عن آرائهم بالطرق السلمية المشروعة ، ومنها حق الاضراب بمفهومه الدولي المعاصر ، الذي لايخرب عامراً ، ولايدمر ما تقع عليه أيدى المضربين ، ولا يقودهم إلى الحماس الأهوج الذي يتحول فيه الإنسان كالوحش الهائج ، يدمر كل شيء ولا يبقي على أي شيء ، ويمكن الإشارة بإيجاز إلى أهم ما تضمنه ذلك القانون ، ويعتبر من مميزاته فيما يلي :

أولاً : تلافي القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، قصور القانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١م ، وما سبقه من قوانين العمل الأخرى في تقرير الجزاءات عن المخالفات التي تتضمن خروجاً على أحكامه ، ومن المعلوم أن لقانون العمل صبغة متميزة في نصوصه تجعلها ذات صفة آمرة ، رغم أن موضوعه يعالج علاقة خاصة بين طرفين عن طريق التعاقد ، وقوام تلك الصفة الآمرة يكمن في الجزاء المقرر خروجاً على أحكامه ، ومن المعلوم – أيضاً – أن تقرير الجزاء في حد ذاته لم يعد كافياً في كل الأحوال لاسباغ الصفة الآمرة في مجال قانون ما ، ما لم يكن الجزاء حاسماً شديداً يكفل الاحترام لنصوص ذلك القانون ، فإذا كان الجزاء هشاً ضعيفاً غير قادر على تحقيق الردع ، كان أثره في تحقيق الصفة الآمرة للنص ضعيفاً ، ومن ثم يفوت على المشرع قصده فيما تغياه بها ، وكان تشديد العقاب أمراً لازماً .

ولما كان القانون السابق قد صدر في ظل ظروف اجتماعية واقتصادية تخالف ما هو عليه الوضع الآن،فقد أثبتت تجربة تطبيقه أن الجزاءات التي قررها لبعض المخالفات المنصوص عليها فيه ، لم تعد صالحة لوقتنا الحالي ، وذلك لتفاهة المبالغ المحكوم بها كغرامات ، والتي لم تكن تتجاوز في معظم تلك المخالفات ، عشرة جنيهات ، ولهذا كان القانون الحالي حريصاً على تلافي ذلك القصور فارتفع بمقدار تلك الغرامات في باب العقوبات المواد من (٢٣٧ – ٢٥٧) فجعل مقدارها متدرجاً بحسب جسامة المخالفة ، يبدأ في حده الأدنى من مائة جنيه ، ومائتي جنيه ، خمسمائة جنيه ، ألف جنيه ، ألفي جنيه ، عشرة آلاف جنيه ، عشرين ألف جنيه مع تضعيف الغرامة في حالة العود .

وجاء النص على العقاب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ، ولاتجاوز سنة ، أو مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ، وهذا يعني أن العقاب قد

يجمع بين الغرامة والحبس ، مما يعطيه قوة تجلي الصفة الآمرة في قانون العمل .

ثانياً : لقد صدر القانون في ظل تغيرات دولية تطاولت إلى كل جوانب الحياة ، ومنها جانب البيئة ، ولهذا كان من الطبيعي أن يأخذ في اعتباره تلك التغيرات ، وظهر ذلك جلياً في الكتاب الخامس المخصص لتنظيم السلامة ، والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، حيث أدرج ضمن الكلام عن السلامة والصحة المهنية ، الكلام عن سلامة بيئة العمل ، مما يمكن أن يؤثر عليها من التفجيرات الذرية ، أو التجارب الكيميائية ، أو النفايات النووية ، وغير ذلك مما غدا يمثل معول تخريب للبيئة ، وإهلاك لها لن يبقي على الأخضر أو اليابس وقد كان القانون السابق يقف في هذا المجال عند حماية الصحة المهنية لا يتجاوزها إلى سلامة البيئة ، وما كان لمثل هذا التطور التشريعي أن يتم إلا في ظل رغبة تأخذ في اعتبارها مثل تلك التغيرات ذات التأثير الهام على الإنسان والحياة ، وجعل التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية ، غير قاصر على محيط العمل وحدها، بل ممتداً إلى البيئة ككل ، وذلك لإحكام الرقابة على الصناعات المتصلة بالمواد الخطرة على البيئة ، وأشار إلى تزويد المفتشين بالأجهزة والأدوات ، بل والنظم التي تساعدهم على أداء مهمتهم من إجراء الفحوص الطبية والمعملية ، وأخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية ، مما قد يكون له تأثير ضار على البيئة ، والاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها ، والاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة ، ويكون جزاء المخالفة في تلك الحالات هو الإغلاق الذي يتردد بين الغلق الكلي ، أو الغلق الجزئي ، أو إيقاف آلة أو أكثر ، مادة (٢٢٥) من القانون (١٢) لسنة

٢٠٠٣م ، كما نظم وسائل قيام أجهزة للبحوث والدراسات ، والاستشارات ، حتى تستطيع أجهزة الرقابة أن تؤدي مهمتها على وجه علمي صحيح يحقق الغرض المقصود ، وهو الحفاظ على البيئة ، وهذا ما لم يكن موجوداً في القانون السابق .

ثالثاً : لم يغفل القانون البعد الدولي في العلاقات العمالية ، فجعل من اختصاصات المجلس الاستشاري للعمل المنصوص عليه بالمادة (١٤٥) لتشمل جملة من المهام المتصلة بالعنصر الدولى مثل إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بالعمل ، والاتفاقات الدولية ، ودراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والانتاجية على المستوى القومي ، واقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي ، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدى إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً .

رابعاً : كما أن القانون لم يغفل البعد الدولي فيما يتعلق بحقوق العمال ذات الطابع الإنساني المتعلق بالتعبير عن الرأي ، فأجاز لهم حق الاضراب السلمي في المواد (١٩٢ - ١٩٥) منه، وقد جاء تنظيمه لهذا الحق على النحو التالي :

مادة (١٩٢) للعمال حق الاضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون .

وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون ، يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه -

إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل ، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول .

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية ، يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية ، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة ، القيام بالإخطار المشار إليه .

وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ، والمدة الزمنية المحددة له .

مادة (١٩٣) يحظر على العمال الإضراب بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم .

مادة (١٩٤) يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي ، أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين .

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت [1].

---

(١) صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١١٨٥) لسنة ٢٠٠٣ ، بشأن تحديد المنشآت الحيوية والاستراتيجية التي يحظر فيها الاضراب عن العمل ، وقد جرى نصه كما يلي :
(المادة الأولى) : يحظر الاضراب عن العمل أو الدعوة إليه في المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي يؤدي توقف العمل بها إلى اضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين أو الإخلال بالأمن القومي والخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين ، وتعتبر من قبيل هذه المنشآت ما يلي :
منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي .
المستشفيات والمراكز الطبية ، والصيدليات .
المخابز .
وسائل النقل الجماعي للركاب (النقل البري والبحري والجوي) .
وسائل نقل البضائع .
منشآت الدفاع المدني .
منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي .
منشآت الاتصالات .
منشآت الموانئ والمنائر والمطارات .

مادة (١٩٥) يترتب على الإضـراب المشـار إليه في المـادة (١٩٢) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر .

لكن – وكما يبدو – فإن تنظيم المشرع لهذا الحق ، يعكس نظرته إليه على أنه ليس طريقة مثلى لفض المنازعات العمالية ومدى توجسه خيفة من طريقة استعماله في ظل السوابق التي تفيد عجز المضربين والمتجمهرين عموماً في السيطرة على انفعالاتهم عند التجمع للمطالبة بحق جماعي، حيث يطيش منهم التصرف، ويعمى الفكر فلا يرى الصواب وينطلقون في شطط واضح للتخريب والتحريق والتدمير وعدم مراعاة أدنى حساب للصالح العام أو المصالح القومية العليا ، ولهذا قيده المشرع بتلك القيود ، وزاد عليها ، حين أدرج مخالفتها ضمن الخطأ الجسيم الذي يجيز فصل العامل ، وفقاً للمادة (٦٩/٩) من قانون العمل الحالي .

خامساً : فيما يتعلق بمصادر التحكيم في قانون العمل نهج المشرع في المادة (١٨٧) من القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣م منهجاً خالف فيه القانون سلفه إلى ما هو أدنى منه في نظرنا ،فقد كانت المادة (١٠٢) من القانون (١٣٧) لسنة ١٩٨١م تنص على أنه : " تطبق هيئة التحكيم التشريعات المعمول بها ، ولها أن تستند إلى أحكام الشريعة الإسلامية ، والعرف ومبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة " ، فلما صدر القانون الحالي ، نص في المادة (١٨٧) منه على ما يلي : " تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضي بمقتضى العرف ، فإذا لم يوجد فبمقتضى قواعد الشريعة الإسلامية ، فإذا لم توجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة ، وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في المنطقة " .

= العاملون في المؤسسات التعليمية .

وبالمقارنة بين النصين ، نجد أن الشريعة الإسلامية قد أصبحت في المرتبة التالية للعرف من جهة الرجوع إليها ، بينما كانت في ظل القانون السابق تحتل المرتبة الثانية بعد التشريع ، وكانت تلك ميزة معدودة لتشريع العمل ، سما بها على غيره من التشريعات ، حيث كان ينزل الشريعة الإسلامية منزلة متقدمة عن تلك التي ارتضتها لها التشريعات الأخرى ، ولعل مقصد المشرع من ذلك هو مجاراة القانون المدني باعتبار أنه الشريعة الأم ، ولأن التشريع والعرف لا يختلفان في تنظيم علاقة العمل اختلافاً جوهرياً عن المبادئ التي تحتوى عليها الشريعة الإسلامية لتنظيم تلك العلاقة ، وهو ما يجعل أمر تقديم الشريعة الإسلامية درجة ، أو تأخيرها درجة ، مسألة تنظيمية لا تتطرق إلى جوهر الموضوع ، ولا تنطوى على أدنى مساس بمكانتها ، أو احترام المشرع المصري لها .

سادساً : أضفى القانون الحالي على مهمة المفتشين في مجال العمل والضبطية القضائية طابعاً عملياً خرج باحترام قواعد التفتيش من نطاق الالتزام الأدبي ، إلى مجال الالزام الجنائي ، فقد جاء القانون السابق خلواً من عقوبة تلزم باحترام قواعد التفتيش ، أما القانون الحالي فقد قرر عقوبة الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة جنيه ، وهو ما حدا بالبعض أن يعتبر النصوص المنظمة لها ، توصيات أدبية غير ملزمه ، ولا تجاوز ألف جنيه لتلك المخالفة مادة (٢٥٧) من القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، وتضاعف الغرامة في حالة العود ، وهذا التوجه حميد من قبل المشرع الحالي ، لما هـو معـروف أن قيمة القانون لا تخرج عن احترام تطبيقه ، ولا يمكن تطبيق القانون بدون عقوبة تلزم به .

سابعاً : كما نحا القانون منحى عملياً مقبولاً حين أباح قيام شركات لتشغيل العمال عوضاً عن مكاتب القوى العاملة ، ويخفف بها من

حدة نظام الوساطة في تشغيل العمال نظير مقابل منهم ، فنص المادة (١٦) منه على أنه : " يجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات ، والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها ، بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ، كما أباح في المادة (١٧) للوزارة المختصة أو الوزارات والهيئات العامة ، أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، أو شركات القطاع العام ، وقطاع الأعمال ، والقطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية ، في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها ، وشركات المساهمة والتوصية بالأسهم ، وذات المسئولية المحدودة ، والنقابات المهنية بالنسبة لأعضائها ، أن تقوم بتشغيل العمال، وذلك بشروط تضمنتها المادة (٢٢) بفقراتها الثلاث ، الهدف منها ضمان جدية الشركات وعدم تلاعبها برغبات طلاب العمل ، خاصة وأنهم في زيادة مضطردة ، ومن اليسير ممارسة كافة وسائل النصب عليهم استغلالاً لرغبتهم في الحصول على فرصة عمل .

وقرر في المادة (٢١) فقرة (٢) أنه يجوز للشركات المشار إليها في البند (هـ) من المادة (١٧) من القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، تقاضي مبلغ لا يجاوز (٢%) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل ، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويحظر تقاضي أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى .

ومن المؤكد أن هذا النص قد جاء معدلاً لما كان القانون السابق وأخذ به فيما كانت تقضي به المادة (٢٨ مكرر) من تقاضي مبلغ لايجاوز ١% ، وذلك استجابة للواقع العملي ، ولأن الوساطة في تشغيل العمال لاتخرج في حقيقتها عن عمل يستحق القائم به أجراً ، ناهيك عن أن ماكان القانون السابق يردده ويتعصب له بقصد حماية العمال من استغلال وسطاء التشغيل ، لم يتجاوز حدود الكلام البعيد عن مجال

العمل والتطبيق ، بل كان تلك الحظر من أخطر الأسباب التي أتت بنتائج عكسية ، حيث ساعد على استغلال العمال ، وحملهم حملاً على دفع أضعاف المبالغ التي كان من الممكن أن يدفعوها لو أن الأمر كان منظماً بقانون ، ومسموحاً به في وضح النهار ، وقد أصلح القانون الحالي بمسلكه في السماح بتقاضي أجر محدد عن تشغيل العمال تلك الخلل ، ووضعه في إطاره الصحيح ، ومراعاة لتغير قيمة النقود نحو الأضعف نتيجة لزيادة التضخم ، مما اقتضى رفع النسبة من ١% إلى ٢% .

ثامناً : كان القانون السابق ينظم تشكيل اللجنة الثلاثية ويرسم مهام عملها ، بما قضى به في المادة (٦٢) منه ،على أنه : " إذا نسب إلى العامل ارتكاب خطأ تأديبي ، يستوجب معاقبته بالفصل ، وجب على صاحب العمل قبل أن يصدر قراره بالفصل ، أن يتقدم بطلب لذلك إلى اللجنة الثلاثية التي تشكل من :

(أ) مدير مديرية القوى العاملة أو من ينيبه رئيساً
(ب) ممثل للعمال تختاره المنظمة النقابية المعنية عضواً
(ج) صاحب العمل أو من يمثله عضواً

كما كانت المادة (٦٣) من القانون السابق تنص على أنه : تتولى اللجنة بحث الطلب في مدة أسبوعين من تاريخ تقديمه ، وإخطار ذوى الشأن بالحضور بخطاب مسجل بعلم الوصول في مدى ثلاثة أيام من تاريخ ورود الطلب لسكرتارية اللجنة ، ويقوم مقام الاخطار توقيع صاحب الشأن بالعلم ، وللجنة في سبيل أداء مهمتها ، سماع أقوال العامل وأوجه دفاعه ، ولها أيضاً الاستدلال بشهادة الشهود ، والاطلاع على كافة الأوراق والبيانات والسجلات التى ترى لزوماً لها ، لكن المادة (٦٤) جعلت قرار اللجنة استشارياً ويصدر بأغلبيــة الآراء ، وإن كانــت المادة (٦٥) قد ألزمت صاحب العمل بالعرض على اللجنة الثلاثية قبل فصل

العامل ، إلا إن رأى اللجنة وفقاً للمادة التي تسبقها استشاري غير ملزم، فجاء دور اللجنة كرأى فضيلة المفتى في قضايا الإعدام ، لابد من أخذ رأيه قانوناً وإلا يبطل الحكم ، لكن رأيه غير ملزم للمحكمة ، أما القانون الحالي (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، فقد نظم تشكيل اللجنة ونظام عملها بما يكفل لقرارها الاحترام ، وذلك على نحو ما تضمنته المادتان (٧١ ، ٧٢) وذلك كما يلي :

مادة (٧١) تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من :

اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية .

مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه .

عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر .

عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية .

وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون ، وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها .

وعلى اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائياً ، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله ، وأن يؤدى إليه ما لم يصرف له من مستحقات .

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة (١٢٢) من هذا القانون .

وعلى اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك .

ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه .

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاها تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبالغ مستحقة له لدى صاحب العمل .

فإذا كان فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك ، ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط .

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية .

مادة (٧٢) يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ، ويكون مسبباً، ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية ، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة ، ويجوز الطعن على هذا القرار أمام محكمة الاستئناف وفقاً لقانون المرافعات .

كما جعل القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، لتلك اللجنة الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل ، وذلك فيما ورد النص عليه في المادة (٧٨) بقوله: " يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون " ، وهذه ميزة كبرى للعامل ، حيث تضمن له حياداً أكبر في إصدار مثل هذا القرار المصيري الذي ينهي علاقته بالعمل ، وتحكم عليه بالموت الأدبي ، وأصبح قرارها ملزماً بعد أن كان استشارياً ، بل غدا له حجية الحكم القضائي الذي يطعن عليه

أمام المحكمة الاستئنافية ، وأصبح رأيها نهائياً في الحكم بتعويض مؤقت عن فصل العامل إذا طلب ذلك ، ولا يوقف تنفيذه بالطعن عليه .

تاسعاً : كما استحدث القانون نظاماً يحفظ حق العامل عند نسبة أية مخالفة له ، بما يكفل له حق الدفاع عن نفسه ، وتمحيص دفاعه ، وذلك فيما قضى به في المادة (٦٤) حيث قرر أنه : " يحظر توقيع جزاء على العامل ، إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه ، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ، وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة ، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق .. وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً " ، كما نصت المادة (٦٥) على أنه : " لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه ، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية أو أي شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة ، أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه " ، ومثل هذا التنظيم يعتبر مستحدثاً في قانون العمل ، ومن شأنه أن يكفل للعامل مزيداً من الضمانات عندما يطارده شبح الاتهام بارتكاب مخالفة من المخالفات .

عاشراً : كما جاء هذا القانون منسجماً مع الجو التشريعي العام للعلاقات الأخرى للعامل ومنها العلاقات الاجتماعية وما قد يلزمه بسببها من نفقات يحكم عليه بها ، وفي هذه الحالة نصت المادة (٤٤) على أنه: "مع مراعاة أحكام المواد (٧٥ ، ٧٦ ، ٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم (١) لسنة ٢٠٠٠ ، لا يجوز في جميع الأحوال ، الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل ، لأداء أي دين إلا في

حدود (٢٥%) من هذا الأجر، ويجوز رفـع نسبة الخصـم (٥٠%) في حالة دين النفقة ، وعند التزاحم يقدم دين النفقة ، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات ، أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق ، أو ما وقع على العامل من جزاءات ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة ، أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل .

وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة ، وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة".

بل إن انسجام القانون مع الواقع لم يقتصر على انسجامه مع الجو التشريعي العام ، كقانون الطفل ، وقانون الأحوال الشخصية الجديد، فجاء متوائماً مع التوجهات الوطنية العامة في ترشيد النسل حين جعل أجازة الوضع ، ولأجازة رعاية الطفل مرتين في كل حالة بدلاً من ثلاث مرات في القانون السابق ، وذلك اتفاقاً مع الأفكار التي تدعو إلى ترشيد النسل وتشجيعاً لها .

حادي عشر : راعى القانون الجديد واقع التغيرات الاقتصادية المعاصرة ، وما تقتضيه من الموازنة الموضوعية المحايدة بين الأجور والأسعار ، فعدل عن الأسلوب الذي كانت تتقرر به بدايات الأجور ، والزيادة فيها والعلاوات التي تلحق بها ، من أسلوب التحديد القومي بقرارات عليا لا تكون عينها على الحقيقة والواقع ، بقدر ما تكون على الأبعاد السياسية ، والتوجهات الاقتصادية والدعاية الإعلامية ، ولهذا نص في المادة (٣٤) من القانون الجديد على إنشاء مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط ، يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى

القومي بمراعاة نفقات المعيشة ، وإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار ، كما يختص هذا المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية .

وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية ، يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه ، ويشكل هذا المجلس محتوياً في عضويته الفئات الآتية :

(١) أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم .

(٢) أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .

(٣) أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر عندهم الاتحاد.

ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً ، وأن يحدد في قرار تشكيله اختصاصاته ونظام العمل به .

وإذا كانت هذه هي أهم ما في هذا القانون من المميزات ، فإن ثمة مميزات أخرى سوف نعرض لها في موضوعها من هذه الدراسة .

قانون التأمين الاجتماعي (٧٩) لسنة ١٩٧٥م :

وقد صدر قانون التأمين الاجتماعي رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ (والمعمول به حالياً)[1] ويتضمن (١٨٤) مادة مقسمة إلى ثلاثة عشر باباً:

---

(١) نشر بالجريدة الرسمية العدد (٣٥) تابع في ١٩٧٥/٨/٢٨م ، وقد عدل هذا القانون ثم بالقانون رقم (٢٥) لسنة ١٩٧٧م ، وتوالت تعديلاته بعد ذلك بما يوائم التطورات الاجتماعية المتلاحقة ، وعدة تعديلات ، أولها القانون رقم (١١٢) لسنة ١٩٧٥م .

الباب الأول : في مجال التأمين الاجتماعي ومجال تطبيقه والتعارف .

الباب الثاني : لانشاء الصناديق وتمويلها وإدارتها .

الباب الثالث : تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .

الباب الرابع : تأمين إصابات العمل .

الباب الخامس : تأمين المرض .

الباب السادس : لإنشاء صندوق لعلاج أمراض اصابات العمل وإدارته واختصاصاته .

الباب السابع : في تأمين البطالة .

الباب الثامن : في تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات.

الباب التاسع : في المستحقين وشروط استحقاقهم .

الباب العاشر : في الحقوق الإضافية .

الباب الحادي عشر : في الأحكام العامة .

الباب الثاني عشر : للأحكام الانتقالية .

الباب الثالث عشر : للعقوبات المقررة لمخالفة أحكام هذا القانون [1].

---

(١) وقد حل هذا القانون محل القانون رقم (٩٢) لسنة ١٩٥٩ ، والقانون رقم (٦٣) لسنة ١٩٦٤م .

الفصل الثالث

مصادر قانون العمل

وقانون العمل يستمد قواعده من عدة مصادر ، وهذه المصادر يمكن إرجاعها إلى مصادر داخلية ومصادر دولية ونخصص لكل نوع مبحثاً :

المبحث الأول

المصادر الداخلية لقانون العمل

والمصادر الداخلية التي يستمد قانون العمل قواعده ، منها ذات شقين :

الشق الأول : يتمثل في المصادر الرسمية ، المتمثلة في التشريع ، والشريعة الإسلامية ، واللوائح والقرارات الوزارية .

الشق الثاني : يتمثل في المصادر الإضافية لهذا القانون والتي يسميها بعض الفقهاء ، بالمصادر ذات الطبيعة الحرفية :

ونتناول التعريف بالمصادر الداخلية من خلال هذا التصنيف ، وذلك في مطلبين :

المطلب الأول

المصادر الرسمية لقانون العمل

المصادر الرسمية ؛ هي أحد نوعي المصادر الداخلية لقانون العمل ، وتشمل كما قلنا : التشريع والشريعة الإسلامية واللوائح والقرارات الوزارية [1].

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٢٨ .

أولاً : التشريع :

والكلام عن التشريع ، يقتضي بعد بيان ما سنه المشرع الوضعي لقانون العمل ، أن نبين موقع التشريع الإسلامي من حيث طبيعته كمصدر للتشريعات الوضعية بصفة عامة ، ولتشريع العمل بصفة خاصة .

(أ) تشريعات قانون العمل :

يعتبر التشريع هو المصدر الرسمي لقانون العمل في الوقت الحاضر ، وقد استبان لنا من خلال دراسة التطور التاريخي لقانون العمل في مصر ، أن مجمل ما انتهت إليه قواعد ذلك القانون قد ضمنه المشروع في قانونين هما : القانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١م ، والذي حل محله القانون الحالى رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، والقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥م ، الخاص بالتأمين الاجتماعي .

على أن هذا القانون لا يعنى أن هذين التشريعين هما المصدر التشريعي الوحيد لقانون العمل حيث إن هناك قواعد أخرى وردت في تشريعات متفرقة ، منها المواد من (٦٧٤ إلى ٦٩٨) من القانون المدني المنظمة لعقد العمل ، وهذه المواد لا تطبق الأحكام الواردة بها على علاقات العمل إلا بالقدر الذي لا يتعارض صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل [1].

كما أن العمل البحري قد حظي بتنظيم خاص في الفصل الخامس من قانون التجارة البحري ، وفي القانون رقم (١٥٨) لسنة ١٩٥٩م ، بشأن عقد العمل البحري ، وقد نص فيه على أن تسري على الملاحين كافة الأحكام الواردة في القانون المدني وقانون التجارة البحري ،

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٢٧ ، وراجع : د. محمد حلمي مراد ص ٤٢ ، وقد جاء في المادة (٦٧٥) مدني أنه : " لا تسري الأحكام الواردة في هذا الفصل (الفصل الخامس المتعلق بعقد العمل) إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل " ، وراجع : د. إسماعيل غانم – ص ٤٤ وما بعدها ، د. حسن كيرة – ص ٤٧ ، وما بعدها .

والقوانين الملحقة به ، وكافة التشريعات الخاصة المتعلقة بالعمل والتأمينات الاجتماعية ، وذلك بالقدر الذي لا يتعارض فيه صراحة أوضمناً مع قانون عقد العمل البحري والقرارات الصادرة تنفيذاً له [1]، كما أن النقابات العمالية منظمة بقانون خاص هو القانون رقم (٥٣) لسنة ١٩٧٩م ، المعدل بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٨١م ، ويخضع عمال المناجم والمحاجر لقانون خاص بهم هو القانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٨١.

هذا فضلاً عما يتضمنه قانون العقوبات من بعض المواد المتعلقة بالعمل ، ومنها المادة (٣٧٤) بشأن التوقف عن العمل بالمصالح العامة أو المرافق العامة أو الأعمال التي تسد حاجة عامة، والمادة (٣٧) بشأن الاعتداء على حرية العمل .

(ب) التشريع الإسلامي كمصدر لتشريع العمل :

لا يستطيع أحد أن ينكر دور التشريع الإسلامي وتأثيره في التشريعات الوضعية المعمول بها في مصر ، بل وفي كثير من البلاد العربية والإسلامية ، فعن الشريعة الإسلامية أخذت التشريعات الوضعية كثيراً من أحكامها خاصة في مجال القوانين المدنية والتجارية ، والأحوال الشخصية ، ومازالت قوانين الأحوال الشخصية مأخوذة بصفة كاملة عن التشريع الإسلامي ، وتطبق على المسلمين وعلى غير المسلمين المختلفين في الدين والمذهب والملة ، ومن القوانين التي استقت أحكامها من الشريعة الإسلامية ، قانون الميراث وقانون الوصية وقانون الوقف وقانون الولاية على المال ، فهذه القوانين كلها مأخوذة عن الشريعة

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٢٠ ، وما بعدها ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢٧ ، وقد حكمت محكمة النقض المدني في الطعن رقم (٦٤٦) سنة ٥٠ق جلسة ١٩٨٥/٤/٢٠م بأنه مع قيام القانون الخاص لا يرجع إلى أحكام القانون العام إلا فيما فات القانون الخاص من الأحكام علما في ذلك من منافاة صريحة للغرض الذي من أجله وضع القانون الخاص . وراجع : د. محسن شفيق – القانون التجاري المصري – الطبعة الأولى – فقرات ١٤٧ وما بعدها .

الإسلامية ، ويتعين الرجوع إلى فقهها لتفسير ما غمض من نصوص تلك القوانين ، ويلاحظ أن مرتبة التشريع الإسلامي في نظر التشريع الوضعي تأتي في المرتبة الثانية بعد القوانين الموضوعة لتنظيم تلك المسائل ، وكما هو معروف فإن تلك القوانين مأخوذة بجملتها من التشريع الإسلامي ، فالصلة بينهما وثيقة ، ولأن الترتيب بين قوانين تلك الموضوعات وبين الشريعة الإسلامية بما يجعلها تالية لها ، أو مسبوقة بها ، لا يعدو أن يكون ترتيباً تنظيمياً لتطبيق أحكام تلك الموضوعات على النحو المقصود ، وهو لا ينم في نظرنا عن اختلاف مرتبة بين التقنين الوضعي ، والتشريع الإسلامي في تلك الموضوعات ، فالصلة بينهما وثيقة كصلة الفرع بأصله .

على أن دور الشريعة الإسلامية في التقنين الوضعي لا يقف عند هذا الحد ، ولكنه يمتد إلى مجال التقنين المدني ، الذي استقى من الشريعة الإسلامية كثيراً من أحكامه ، ومن تلك الأحكام : الأهلية، ومرض الموت ، والشفعة ، والهبة ، وسداد الدين قبل أيلولة التركة للورثة ، والغبن في البيع ، والأحكام المتعلقة بالعلو والسفل ، والحائط المشترك ، فهذه الموضوعات تعد مستقاة من التشريع الإسلامي .

ولم يقتصر الأمر عند هذا الحد ، بل إن التقنين المدني الجديد ، قد استحدث أحكاماً أخرى استمدها من فقه الشريعة الإسلامية الغراء، باعتبار أن تلك الأحكام تمثل مبادئ عامة فيها ، أو تعد أحكاماً تفصيلية من أحكامها ، ومن المبادئ العامة أخذ التقنين المدني الجديد : نظرية التعسف في استعمال الحق ، وحوالة الدين ، ومبدأ الحوادث الطارئة ، ومن الأحكام التفصيلية ، الأحكام الخاصة بمجلس العقد ، وبإيجار الوقف، وبالحكر، وإيجار الأراضي الزراعية ، وبهلاك الزرع والعين المؤجرة

وانقضاء الإجارة بموت المستأجر ، وبصحة الإبراء من الدين بإرادة الدائن وحده ، وغيرها [1].

ومع ذلك التأثير الواضح ، فإن التشريع الذي استقى منها تلك الأحكام وإن كان يعتبرها مصدراً رسمياً من مصادره، إلا أن مرتبتها عنده تجيء في الدرجة الثالثة ، وبعد التشريع والعرف ، حيث نصت المادة الأولى من القانون المدني على أنه : " إذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضي بمقتضى العرف ، فإذا لم يوجد ، فبمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة " .

وفي مجال تشريع العمل ، لم يستطع القانون السابق أن يغفل دور الشريعة الإسلامية كمصدر من مصادره فأنزلها من نصوصه منزلة تفوق منزلة التقنين المدني ، حيث جعلها في المرتبة الثانية بعد التشريع، ويستفاد ذلك من نص المادة (١٠٢) من قانون العمل الحالي ، والتي تنص على أنه : " تطبق هيئة التحكيم التشريعات المعمول بها ، ولها أن تستند إلى أحكام الشريعة الإسلامية والعرف ومبادئ العدالة ، وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة " .

وفي نظرنا أن هذا التشريع ، كان ينحو بمسلكه هذا لإصلاح شيئ من تقصير التقنين المدني في حق التشريع الإسلامي ، بعد أن تغيرت الظروف ، وأصبح تطبيق الشريعة الإسلامية مطلباً يلح الجميع في حصوله ، وبلغت قوته درجة انعكس صداها على أعلى القوانين الوضعية جميعها ، وهو الدستور المصري الدائم الذي صدر سنة ١٩٧١م ، حيث

---

(١) مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني – جـ١ – ص ٢٠ وما بعدها . وراجع : الوسيط للسنهوري – جـ١ – ص ٦٣ وما بعدها – طبعة ١٩٨١م .

حرص على النص في مادته الثانية بأن الشريعة الإسلامية : " هي المصدر الرئيسي للتشريع " .

ورغم أن الدستور قد نص على ذلك ، وهو التشريع الأعلى للقوانين الوضعية ، إلا أن مما يؤسف له أن كثيراً من التشريعات الدنيا ما زالت تغض الطرف على تلك الحقيقة بل إن قانون العمل الجديد (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، قد صدر على غرار ذلك المسلك التشريعي وخالف هذا التوجه الحميد للقانون السابق ، فنص في المادة (١٨٧) منه على أنه : " تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه ، حكم القاضي بمقتضى العرف ، فإذا لم يوجد فبمقتضى قواعد الشريعة الإسلامية .. " ، فجعل مرتبة الشريعة بعد العرف جرياً على ما سنه القانون المدني في ذلك ، وقد سبق أن بينا مدى قيمة هذا التغيير ، عند حديثنا عن مميزات التشريع الحالي .

تنظيم العمل في الفقه الإسلامي :

وفي الواقع فإن الموقف من تشريع العمل السابق والحالي لم يأت من فراغ ، بل إن واضعه قد قدر – بحق – أن ما يصبو إليه من ضمان حقوق العمال ، وتحقيق العدالة الاجتماعية بين العمال وأرباب العمل ، وزيادة الإنتاج من خلال تهيئة الجو التشريعي المناسب له ، كل تلك المقاصد التشريعية قد عالجتها أحكام التشريع الإسلامي ، بتكامل تعجز أرقى التشريعات الوضعية عن بلوغ مثله .

لقد عالج التشريع الإسلامي أحكام عقد العمل في باب الإجارة، تسمية هذا الباب المهم باسم مشتق من الأجرة ليبرز مدى اهتمام التشريع الإسلامي بحق العامل في أجر عمله ، وهو اهتمام يأخذ في الاعتبار دور الأجرة في حياة العامل الاجتماعية والاقتصادية ، وفي حياة من يعولهم من أهل وولد ، وفي حياة المجتمع ككل،وذلك باعتبار أن

الأجرة تعد من ضمن مقومات الدخل الشريف ، والدخل الشريف هو اللبنة الأولى لبناء اقتصاد وطنى سليم [1].

يبرز كل تلك المعاني قول النبي – صلى الله عليه وسلم – : "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه " [2] ، وقوله – صلى الله عليه وسلم – : " من استأجر أجيرا فليعطه أجره " [3] ، على أن اهتمام الشارع بحق العامل لا يقوم على حساب صاحب العمل ، وإنما يجيئ في إطار بناء تشريعى يدعو من شرعه إلى العدل والإحسان ، ونهى عن الفحشاء والمنكر والبغي ، يقول الله – تعالى – : " إن الله يأمر بالعدل والإحسان وإيتاء ذي القربى ، وينهى عن الفحشاء والمنكر والبغي " [4] ، ولعل مما يقيم التوازن بين حق العامل ومسئوليته ما ورد من توجيه النبي – صلى الله عليه وسلم – بإتقان العمل حيث قال : " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه " [5] ، ولعل تقرير ضمان الصناع يجيىء في إطار هذا المعنى .

وقد حظي التطبيق العملي لتلك المبادئ بمجموعة من الأحكام التفصيلية في باب الإجارة ، حيث بين الفقهاء معناها وأدلة مشروعيتها وأركانها وشروط صحتها ، كما بينوا آثار عقد الإجارة ، ولم تغفل تلك الأحكام التفصيلية بيان تبعة هلاك العين في الإجارة ، وذلك تحت مسمى : "ضمان الصناع " ، وكذلك أيضاً بيان أسباب انقضاء عقد الإجارة ، وتلك وإن كانت موضوعات عامة في الباب ، فإن في كتب الفقه تفصيل تلك

---

(١) في هذا المعنى : د. عبد الناصر العطار – فقرة ٥٠ .
(٢) راجع : نصب الراية – جـ ٤ – ص ١٢٩ ، وسبل السلام – جـ ٢ – ص ٨١ .
(٣) راجع : نيل الأوطار للشوكاني – جـ ٥ – ص ٢٩٢ ، ومن الثلاثة الذين يخاصمهم رسول الله – صلى الله عليه وسلم – يوم القيامة (رجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ، ولم يوفه أجره) ، راجع : سبل السلام – جـ ٣ – ص ٨٠ .
(٤) سورة النحل – آية ٩٠ .
(٥) الفتح الكبير ، في ضم الزيادة للجامع الصغير للسيوطي – جـ ١ – ص ٣٥٤ ، ترتيب الشيخ يوسف النبهاني – طبعة البابي الحلبي – سنة ١٣٥٠هـ .

- الموضوعات وبيان أدلتها الشرعية ، والرجوع إليها يغني عن تلك العجالة التي أرجو أن يكون فيها بيان موجز لما قصدت إليه ، وهو بيان دور التشريع الإسلامي كمصدر للتشريعات الوضعية ، ومنها التشريع محل الدراسة ، وهو تشريع العمل .

ثانياً : القرارات الوزارية :

ومـــن المعروف أن تشريعات العمل – مثلها كمثل أي تشريع – لا تحتوى على جميع التفصيلات التي تعالج جميع المسائل المتعلقة بالعمل ، وإنما الشأن فيها أن تعنى بالقواعد الأساسية والأطر العامة ، لتترك للسلطة الإدارية المختصة إصدار اللوائح والقرارات الوزارية التي تكمل هذه التشريعات وتكفل تنفيذها ، ولعل مرد كثرة القرارات الوزارية في نطاق قانون العمل ، يرجع إلى اعتناء التشريع بالمبادئ العامة في مجال يقتضي بعض الاختلاف في التفصيلات ، كما أن اختلاف الظروف المتعلقة بأشخاص قانون العمل من حيث السن والجنس والقدرة المالية لرب العمل ، فضلاً عن أن الكثير من علاقات العمل يتميز بطابع مهني أو حرفي ، يتطلب تفصيلات فنية ، كل ذلك جعل من الصعب أن يتضمنها التشريع العادي ، ويجب أن تترك للوائح والقرارات الإدارية[1]، ويعتبر تحديد الحد الأدنى للأجور أصدق مثل على ذلك [2]، في التشريعات السابقة .

وسلطات الدولة لا تستقل وحدها بوضع التشريعات المنظمة للعمل ، سواء منها القانون أو اللوائح والقرارات،وإنما تأخذ في كثير من الأحيان رأى المخاطبين بأحكام هذا القانون وهم العمال وأرباب العمل كما

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٢١ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢٨ .
(٢) د. محمد حلمي مراد – ص ٤٣ ، وقد تغير الوضع في القانون الجديد ، فصار تحديد الأجور من اختصاص المجلس القومي للأجور .

تأخذ برأي المجلس الاستشاري الأعلى للعمل [1].

المطلب الثاني

المصادر ذات الطبيعة الحرفية

من الثابت أن هناك قواعد تتعلق بتنظيم العمل ليست من صنع الدولة ، تلك القواعد ذات أصل حرفي تنشأ عن الدولة ، ومع ذلك تعتبر قواعد إضافية لهذا القانون [2].

وقد جاء حين من الدهر ، سادت فيه نظم الطوائف الحرفية ، وكانت مصدراً خصباً للقواعد القانونية المنظمة للعمل ؛ بل كانت هي القواعد الوحيدة في هذا الميدان ، حين كان المشرع محجماً عن التدخل في علاقات العمل ، ولما ألغى نظام الطوائف لم تختف القواعد الحرفية بل عاودت الظهور في صور متطورة اتخذت شكل اللوائح الداخلية للمؤسسات والقرارات النقابية والعرف الساري في أوساط العمل[3]، ومن هذه المصادر :

(أ) اللوائح الداخلية التي يضعها أصحاب الأعمال :

واللوائح الداخلية للمؤسسات تعتبر مصدراً ذا طبيعة حرفية ، وهذه المصادر تسميها المادة (٥٩) من القانون (١٣٧) لسنة ١٩٨١م لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية ، وتتضمن هذه اللائحة مواعيد دخول العمال وخروجهم ، والاشتراطات المتعلقة بالصحة ، وغير ذلك من

---

(١) د. محمد حلمي مراد – ص ١٢١ ، وما بعدها ، د. جمال الدين زكي – ص ٤٤ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٢٨ ، والمجلس الاستشاري الأعلى للعمل تكون سنة ١٩٣٢م ، وأعيد تنظيمه بالقرار الجمهوري رقم (٥٦٨) لسنة ١٩٥٩م ، ويتكون من خمسة عشر عضواً، يمثلون الحكومة وسبعة أعضاء يمثلون العمال وسبعة آخرين يمثلون أصحاب العمل ويختص هذا المجلس بإبداء الرأي في قوانين العمل قبل إصدارها ، وكل موضوع له صلة بشئون العمل أو العمال .

(٢) في هذا المعنى : د. محمد حلمي مراد – ص ٤٦ .

(٣) في هذا المعنى : المرجع نفسه .

الشروط التي لم ترد في عقود العمل الفردية ، وكذلك لائحة الجزاءات التي توقع على العمال بالنسبة للمخالفات التي يرتكبونها ، وهذه اللوائح تتضمن قواعد ملزمة بشرط ألا تكون هذه القواعد مخالفة للقواعد التشريعية والقواعد العرفية الآمرة [1].

طبيعة اللوائح الداخلية :

وقد اختلفت الآراء الفقهية في تكييف اللوائح الداخلية ، فذهب رأي إلى أن تلك اللائحة تعتبر اتفاقاً ملحقاً بعقد العمل ، وقد تحققت الموافقة الضمنية عليه عند التحاقه بالعمل [2]، وبناء على هذا الرأي يكفي أن يحاط العامل علماً بوجود اللائحة عند توقيعه على عقد العمل حتى يلتزم بها ، ولا يهم بعد ذلك قراءة العامل لها فيستوى في تطبيقها أن يكون العامل أجنبياً أو أمياً ، ويستفاد هذا العلم من تعليق اللائحة أوطبعها على ظهر العقد [3]. كما ينبنى على هذا الرأي أن مبدأ العقد شريعة المتعاقدين ينطبق على اللائحة الداخلية ، فيمتنع القاضي من تعديل نصوص العقد أو إيقاف تنفيذها ، حتى ولو كانت تجافي العدالة ، كما أن محكمة النقض لا تملك مراقبة تفسير المحاكم الداخلية ، لأن تفسير العقد يعتبر أمراً موضوعياً يخضع لقاضي الموضوع دون رقابة عليه من محكمة النقض ، ولا شك أن انعدام هذه الرقابة يحول دون تفسير تلك اللوائح الداخلية تفسيراً موحداً [4].

---

(١) د. عبد الودود يحيى ، د. حمدي عبد الرحمن - مذكرات في قانون العمل - سنة ١٩٧٥م - ص ٢٣ .

(٢) من هذا الرأي في الفقه الفرنسي الأستاذان بلانيول وريبير - القانون المدني - جـ٤ - فقرة ٧٩٣ - ص ٣٣ ، وبهذا الرأي أخذت محكمة النقض الفرنسية في حكم لها صادر في ١٨٦/١/١٦م ، د اللوز ١٨٩٦ - ١ - ٤٦ .

(٣) وقد ذهبت محكمة النقض الفرنسي أن ذلك لا يعدو أن يكون قرينة على العلم باللائحة وهذا لا يعفي قاضي الموضوع من واجب البحث عن صحة ما قد يدعيه العامل من عدم علمه باللائحة ، نقض مدني فرنسي في ١٩٠١/٦/٢٨م ، د اللوز ١٩١٠-١-٢١ .

(٤) د. محمد حلمي مراد - ص ٤٨ وما بعدها .

وقد انتقد هذا التكييف بأنه يجعل اللائحة الداخلية أشبه بعقود الاذعان ، حيث إنها بناء على هذا التوجيه تتضمن الخصائص المعروفة لهذه العقود ، كما أن افتراض العلم باللائحة ما هو إلا افتراض مصطنع لا أساس له .

وذهب رأي آخر نرجحه ، إلى أن اللائحة الداخلية تعتبر قانوناً بالمعنى المادي لهذه الكلمة ، أي أنها قاعدة عامة ملزمة ودائمة ولعل في تسميتها " لائحة " ، ما يعبر عن هذا المعنى [1]، فالمؤسسة الحرفية كالجماعة السياسية يجب أن يكون لها قانونها الخاص حتى تنتظم فيها الأمور ولا تنقلب إلى فوضى ، وما اللائحة الداخلية للمصنع إلا قانون المصنع الذي يضعه صاحب العمل باعتباره المسئول عن تنسيق مختلف العناصر دون حاجة للالتجاء إلى الافتراض المصطنع بحصول رضاء ضمني من جانب العمل .

ويترتب على هذا الاتجاه نحو تكييف اللائحة الداخلية ، أنها لاتسري في حق العامل إلا بعد نشرها ، والعلم بها ، وليس على رضائه المفترض بها ، وأن للقضاء أن يفسر هذه اللائحة باعتبارها لائحة تنظيمية وليست عقداً من العقود ، وأن محكمة النقض يكون لها أن تمد رقابتها إلى اللائحة الداخلية [2].

ومهما يكن من أمر اختلاف التكييف القانوني لطبيعة اللائحة الداخلية ، فإن القانون قد أوجب احترامها ، وقد نصت على ذلك المادة (٢/٦٨٥) مدني ، فجعلت من ضمن التزامات العامل الناشئة عن عقد العمل : " أن يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه

(١) من هذا الرأي الفقيهان :
P: Durand, Et. Rjaussaud: Traite' de droit du Travail, No. 119, P: 151 ets Dallos, 1941.

(٢) المرجع نفسه .

أو العمل الذي يدخل في وظيفة العامل ، إذا لم يكن هذا الأمر يخالف العقد أو القانون أو الآداب ، ولم يكن في اطاعتها ما يعرضه للخطر " .

ولما كانت اللائحة الداخلية عبارة عن أوامر صاحب العمل الكتابية الخاصة بالعمل ، كان من الواجب على العامل أن يحترم أحكامها في الحدود التي ذكرها القانون ، وإلا كان مخلاً بالتزاماته ، وحق لصاحب العمل أن يوقع عليه جزاء تأديبياً بسبب هذه المخالفة[1] .

(ب) القرارات النقابية :

ومن المصادر ذات الطبيعة الحرفية القرارات النقابية ، فالنقابات تضع قواعد عامة يلتزم باحترامها جميع منسوبيها ، والنقابة تملك في مواجهة أعضائها حق توقيع الجزاء على من يخالف قراراتها ، كفصل العضو من النقابة أو الضغط على أصحاب الأعمال لحملهم على فصله .

كما تقوم النقابة بإبرام عقود العمل المشتركة مع أصحاب الأعمال، وهذه العقود تتضمن الشروط التي يجب أن تتم عقود العمل الفردية وفقاً لها ، فإذا تضمن عقد العمل الفردي شرطاً يخالف أحكام العقد المشترك ، كان هذا الشرط باطلاً وتسرى في هذه الحالة أحكام العقد المشترك [2].

(ج) العرف :

ولئن كان التشريع هو المصدر الرئيسي لقانون العمل ، فإن ذلك لا يعنى أنه المصدر الوحيد ، فالعرف له دور في تكوين القواعد التي تحكم علاقات العمل ويتميز العرف في مجال العمل بأنه غالباً ما يكون عرفاً محلياً خاصاً بإقليم أو بمنطقة عمل معينة ، وقد يكون مقتصراً على مهنة معينة .

---

(١) د. محمد حلمي مراد – ص ٥٠ .
(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ٢٩ ، د. محمد حلمي مراد – ص ٥١ .

وقد نص المشرع صراحة وفي أكثر من موضوع من قانون العمل ومن القانون المدني ، على وجوب تطبيق العرف فنصت المادة (١٨٧) من قانون العمل الحالي على أنه : " تطبيق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضي بمقتضى العرف ، فإذا لم يوجد فبمقتضى قواعد الشريعة الإسلامية " ، ونصت المادة (٦٨٢) مدني على أنه : " إذا لم تنص العقود الفردية أوالعقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع ، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد ، وإلا قدر الأجر تبعاً لعرف المهنة ، وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل فإذا لم يوجد عرف تولى القاضي تحديد الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة " ، كما نصت المادة (٣/٦٨٣) على اعتبار المنحة جزءاً من الأجر إذا جري العرف بمنحها "وكذلك الوهبة مادة (٦٨٤) مدني ، وقد نصت المادة (٦٩٠) مدني على : " أن يدفع أجر العامل في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف "[1].

(د) مبادئ العدالة :

ويتضح من نص المادة (١٨٧) من قانون العمل الحالي ، أن مبادئ العدالة من المصادر التي يجب على هيئة التحكيم توخيها ، مثلها في ذلك مثل العرف ، ومبادئ الشريعة الإسلامية ، ولكن يلاحظ أن مبادئ العدالة هنا لا تعد مصدراً احتياطياً من مصادر القانون ، كما هو الوضع في المادة الأولى من القانون المدني . حيث لا يعمل بها إلا عند عدم وجود نص تشريعي أو عرف أو مبدأ من مبادئ الشريعة الإسلامية ، بل

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٢٣ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٣٥ ، ٦١ ، وقارن ما ذهب إليه د. أكثم الخولي – فقرة ٢٦ ، حيث يرى عدم الاعتداد بالمصادر الحرفية ومنها العرف لعدم اتفاقها مع المبادئ القانونية الحديثة التي لا تعترف بحق التشريع لغير الدولة وأنه يذكرنا بقانون طوائف الحرف الذي كان سائداً في العصر الاقطاعي ، ولا يخفى ما في هذا القول من إنكار لواقع العرف الذي يسري بعيداً عن سلطة الدولة .

تعد مصدراً أصيلاً ، ذلك أن هيئة التحكيم تستطيع أن تقضي في النزاع المعروض عليها وفقاً لمبادئ العدالة ، ولو كان هناك نص تشريعي أو عرف يمكن تطبيقه على هذا النزاع [1]. وأولى بهذا النظر تطبيق أحكام الشريعة الإسلامية .

المبحث الثاني

المصادر الدولية لقانون العمل

أدى تطور قانون العمل إلى الخروج به من النطاق الاقليمي لكل دولة ، إلى النطاق الدولي فبدأت تلك الجهود منذ أواخر القرن التاسع عشر على تدوين قواعده ، ذلك أن الاعتبارات الانسانية والرغبة في تحقيق العدالة الاجتماعية ، لا تقتصر على دولة دون أخرى بل إن هذه الاعتبارات تعد ضرورة إنسانية عالمية ، وإذا أخذنا في الاعتبار قيام التواصل بين النقابات العمالية في الدول المختلفة ، وتكوين عدة اتحادات نقابية دولية أثمرت جهود التعاون فيما بينها إلى إيجاد قواعد دولية في نطاق قانون العمل [2].

وكان أول بادرة في محاولة تدويل قانون العمل تلك التي قامت بها الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال بسويسرا ، والتي أنشئت سنة ١٩١٠م ، وقد أثمرت جهود تلك الجمعية في إطار ما قصدت إليه من تيسير دراسة تشريعات العمل وإنشاء مكتب دولي للعمل بنشر التقارير والوثائق المتعلقة به ، والاتصال بالحكومات لوضع قانون دولي للعمل أقول : أثمرت جهود تلك الجمعية في إبرام أول معاهدة ثنائية بين

---

(١) د. جلال العدوي – قانون العمل جـ ١ – ص ١٥٤ – طبعة ١٩٦٨م ، د. محمد لبيب شنب – ص ٢٤ .

(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ٣١ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٣٦ ، وما بعدها ، د. أكثم الخولي – ص ٣٢ ، د. محمود جمال الدين زكي – فقرة ٦ – وما بعدها ، د. محمد حلمي مراد – فقرة ٦٥ – وما بعدها .

فرنسا وإيطاليا سنة ١٩٠٤ ، كما أسفرت جهودها عن إبرام اتفاقيتين دوليتين في برن في سنتي ١٩٠٥ ، ١٩٠٦ ، الأولى خاصة بحظر تشغيل النساء ليلاً في الصناعة ، والأخرى خاصة بتحريم استخدام الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت .

على أن الجهود المبذولة في المجال الدولى لقانون العمل لم تظهر بشكل واضح إلا بعد الحرب العالمية الأولى نتيجة لقيام هيئة العمل الدولية التي نصت معاهدات الصلح على إبرامها .

هيئة العمل الدولية :

انشئت هيئة العمل الدولية في ١٩١٩ كجهاز من أجهزة عصبة الأمم المتحدة ثم ما لبث أن استقلت عنها ، وقد كفل لها هذا الاستقلال الاستمرار والبقاء بعد زوال عصبة الأمم نفسها بنشوب الحرب العالمية الثانية سنة ١٩٣٩ ، وبعد أن أنشئت هيئة الأمم المتحدة أعترفت بهيئة العمل الدولية عام ١٩٤٦ ، كمنظمة من المنظمات المتخصصة المستقلة الملحقة بالأمم المتحدة [١]، وعضويتها مفتوحة لكل الدول التي تطلب الانضمام إليها ، ويقرر قبولها مؤتمر هيئة الأمم المتحدة ، وتتكون هيئة العمل الدولية من مؤتمر العمل الدولي ، ومكتب العمل الدولي [٢]، والغاية المثلى لتلك الهيئة هي تحقيق رفاهية العمال الأجراء من الناحية المادية والمعنوية والثقافية .

وقد قام مؤتمر العمل الدولي بمجهود فعال في سبيل توحيد قانون العمل ، إذ وضع – حتى الآن – أكثر من مائة مشروع اتفاقية لو انضمت إليها جميع الدول الأعضاء لتم توحيد الجانب الأكبر من أحكام قانون العمل ، ولكن نسبة انضمام الدول إلى هذه الاتفاقيات لم تكن بالدرجة

---

(١) د. محمد حلمي مراد – فقرة ٧٨ ، وما بعدها ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٣٧ ، د. لبيب شنب – ص ٢٢ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٣٢ .

(٢) راجع تكوين هيئة العمل بالتفصيل : د. محمد حلمي مراد – فقرة ٧٨ ، وما بعدها .

المرجوة ، وقد انضمت مصر إلى هيئة العمل الدولية سنة ١٩٣٦ ، وصدقت على عدد كبير من الاتفاقيات الخاصة بتحديد ساعات العمل سنة ١٩١٩ ، ومكافحة البطالة سنة ١٩١٩ ، وحق العمال الزراعيين في تكوين النقابات سنة ١٩٢٠ ، والراحة الأسبوعية في المحلات الصناعية سنة ١٩٢١ ، والتعويض عن اصابات العمل سنة ١٩٢٥ ، والمساواة بين العمال الوطنيين والأجانب سنة ١٩٢٥ ، وطرق تحديد الحد الأدنى للأجور سنة ١٩٢٨ ، وتحريم السخرة والعمل الإجباري سنة ١٩٣٠ ، وتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب سنة ١٩٣٠ ، وتنظيم تشغيل النساء ليلاً سنة ١٩٣٤ ، والاتفاقية الخاصة باستخدام النساء تحت الأرض سنة ١٩٣٥ ، واتفاقية الاجازات السنوية بأجر سنة ١٩٣٥ ، واتفاقية سنة ١٩٤٨ الخاصة بمنع تشغيل النساء ليلاً في الصناعة ، واتفاقية سنة ١٩٤٩ الخاصة بحماية الأجور، واتفاقية سنة ١٩٥٧ ، الخاصة بتحريم السخرة [1]، ويلاحظ أنه من ناحية القانون الداخلي فإن المعاهدات والاتفاقات الدولية لا يكون لها قوة القانون إلا بعد إبرامها والتصديق عليها من السلطة التشريعية في كل دولة من الدول المتعاقدة ، وبعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة فيها ، حتى تكون نافذة في إقليمها ، وتصير جزءاً من تشريعها الداخلي بحيث تنسخ ما يتعارض معها من قواعد قانونية بالنسبة للعلاقات القانونية والمراكز القانونية التي تخضع لها .

---

(١) راجع في تفصيل ذلك : د.عبد الودود يحيى – ص ٣٣ ، وما بعدها – هامش (١) .

الفصل الرابع

خصائص قانون العمل وطبيعته

في نظرنا أن بيان طبيعة قانون العمل يتوقف على معرفة خصائص هذا القانون ، وذلك ما سنحاول إلقاء الضوء عليه في المبحثين الآتيين :

المبحث الأول

خصائص قانون العمل

من المقرر فقهاً ، أن تطور قانون العمل أدى به إلى أن يصبح فرعاً مستقلاً له خصائصه التي تميزه عن غيره من فروع القانون الأخرى ، ولعل مرد ذلك إلى أن قانون العمل – وهو يهدف إلى حماية العمال وتحقيق السلام الاجتماعي – ما كان ليحقق تلك الأهداف إلا إذا قام على أسس ومبادئ تختلف عن تلك التي تقوم عليها فروع القانون الأخرى[1]، والسمات التي تبرز من خلالها خصائص قانون العمل ، تتمثل في واقعية تطبيق قانون العمل ، والصياغة المتميزة له ، وبالصفة الآمرة التي تسود قواعده ، واختلاف قواعد تفسيره ، واحتوائه على القواعد الخاصة التي تيسر على العمال إجراءات التقاضي ، وتقرير المسئولية التضامنية لأصحاب العمل ، ونشير إلى تلك الخصائص بالتفصيل الذي تقتضيه الدراسة .

أولاً : واقعية تطبيق قانون العمل :

من أهم سمات قانون العمل أنه يتمتع بطابع واقعي يقتضى أن تكون أحكامه في منأى عن التجريد والتعميم ، فلقانون العمل ظروفه الخاصة التي تلائم ظروف العامل وطبيعة العمل وقدرة صاحب العمل .

---

(١) في هذا المعنى : د. محمد لبيب شنب – ص ٢٥ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٣٥ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٤٠ .

ولعل ما يبرز هذه السمة الواقعية لقانون العمل ، أن ظروف العمل في المجالات المختلفة تتفاوت فيما بينها ، وتختلف طبيعتها اختلافاً ملموساً فظروف العمل في الزراعة تختلف عنها في الصناعة ، كما تختلف في هذه وتلك عن العمل في المناجم ، وهكذا دواليك ، الأمر الذي يقتضى أن يختص كل نوع من هذه الأعمال بالأحكام التي تلائم طبيعته ، وتجعل المشرع لا ينظر إلى العمل نظرة مجردة ويضع قواعد عامة تطبق دون اعتبار لنوع العمل أو صفة القائم به .

أضف إلى ذلك أن ظروف العامل قد تملي اختلاف قواعد قانون العمل ، فظروف عمل الرجل تختلف عن ظروف عمل المرأة ، أو ظروف عمل الحدث أو المعوق مثلاً ، ولذلك فمن واقعية قانون العمل أن يراعى تلك الظروف المتغيرة بسن قواعد خاصة بكل نوع، فيحرم عمل النساء ليلاً ، أو في بعض الصناعات ، كما يحرم عمل الأحداث قبل بلوغ سن معينة ، ويفرض حداً أقصى لساعات عملهم ، كما يراعى القانون ظروف أصحاب العمل من ناحية الأعباء المفروضة عليهم ، وبالطبع فإن الأعباء المفروضة لصالح العمال على المنشآت الكبيرة أكثر من تلك المفروضة على المنشآت الصغيرة وهكذا [1].

هذا الطابع الواقعي لقانون العمل هو الذي يجعل للسلطة التنفيذية دوراً هاماً في تحديد قواعد هذا القانون عن طريق التشريعات الفرعية ، ويجعل دور السلطة التشريعية فيه مقتصراً على وضع القواعد العامة .

---

(١) د. أكثم الخولي – فقرة ١٥ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٢٧ ، د. حسين كيره – فقرة ١٩ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٣٦ .

ثانياً : الصياغة المتميزة لقانون العمل :

ومما يتميز به قانون العمل ، تلك الصياغة الخاصة التي تظهر ذاتيته واستقلاله ، وتبرز هذه الصياغة في حالتي علاقات العمل الفردية، وعلاقات العمل الجماعية .

ففي علاقات العمل الفردية يتميز عقد العمل بخصائص تختلف عن تلك القواعد المقررة في نظرية العقد في القانون المدني ، ومن ذلك الأحكام الخاصة بالأهلية اللازمة لصحته والسلطة المقررة لرب العمل في توقيع الجزاءات على العامل ، وكذلك الأمر فيما يتعلق بآثار البطلان ، فهي في عقد العمل آثار محدودة إذا ما قورنت بآثار البطلان في العقود الأخرى [1].

وفي علاقات العمل الجماعية ، توجد نظم قانونية خاصة يتميز بها قانون العمل ، كعقد العمل المشترك الذي يجب أن تتم وفقاً لأحكامه عقود العمل الفردية ، ومن ثم فإنه بهذا ، لا يخضع لقاعدة نسبية آثار العقد ، وتقوم – بالتالي – مسئولية صاحب العمل عن الاصابات التي تصيب العامل أثناء العمل ، دون حاجة إلى إثبات الخطأ في جانب صاحب العمل ، بل حتى ولو ثبت أن الإصابة كانت نتيجة إهمال العامل نفسه [2].

ثالثاً : الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل :

ومن أهم الخصائص المميزة لقانون العمل ، أن معظم قواعده تعتبر من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها ، والسبب في ذلك أن قانون العمل وهو بصدد تقرير الحماية اللازمة للعمال في مواجهة رب

---

(١) د. أكثم الخولي – فقرة ٢٠ ، د. حسين كيره – فقرة ١٦ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٣٧ .

(٢) د. عبد الودود يحيى – السابق ، حيث يقرر أن الدافع إلى ضرورة تعويض اصابات العمل هو الذي أدى إلى ظهور نظرية تحمل المخاطر في قانون العمل ، على خلاف الأحكام المقررة في فقه القانون المدني .

العمل ، الذي يختص بمركز اقتصادي أقوى من مركز العامل ، لم يكن ليصل إلى تحقيق تلك الغاية دون فرض تلك القواعد الآمرة ليواجه بها ما قد يمليه رب العمل - بحكم مركزه الأقوى - من شروط تضع العامل تحت ضغط الظروف الاقتصادية في موقع المضطر لقبولها ، وقد لا يكون في تلك الشروط ما يرقى للحد الأدنى مما يتوخاه قانون العمل من حماية مصالح العمال [1].

والصفة الآمرة لقانون العمل معللة بحماية مصلحة العامل ، ومن ثم يقتصر نطاق تطبيقها عند هذا الحد ، فإذا كان عقد العمل يتضمن مزايا أكثر للعامل ، فإن تلك المزايا لو وردت على سبيل المخالفة للقانون تكون جائزة ، وهذا ما كانت تقرره المادة (٤) من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١م بقولها في الفقرة الأولى : " يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به" ، ثم أضافت في فقرتها الثانية: ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية ، أو الجماعية ، أوالأنظمة الأساسية ، أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف ".

وقد كانت هذه المادة قبل تعديلها أكثر وضوحاً في الدلالة على هذا المعنى حيث قالت : " يستثنى من تلك الأحكام الواردة في الفصل الثاني من الباب الثاني إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل ".

وفي القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، نصت المادة (٥) على أنه : " يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٢٧، د. أكثم الخولي – فقرة ١٧ ، د. حسين كيره – فقرة ١٧ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٣٧ ، وما بعدها ، د. محمود جمال الدين زكي – فقرة ١٣ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٤٢ ، وقد قضت محكمة النقض بجلسة ١٩٦٢/١١/٢٠ في الطعن رقم (٤٨٧) لسنة ٢٩ق بأن أحكام قانون العمل آمرة ومتعلقة بالنظام العام. كما صرح مشروع قانون العمل الموحد في الدول العربية الذي أقره المؤتمر السادس لاتحاد المحامين العرب في المادة (٢١) : " بأن أحكام تشريع العمل تتعلق بالنظام العام ".

على العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل ، ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة ، أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية ، أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف ، وتقع باطله كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه ، أو في خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه ، متى كانت تخالف أحكام هذا القانون " ، وحسناً ما فعله القانون حين جعل حظر الاتفــاق رهناً بما يضر العامــل لا بما يفيده .

ويرى بعض الفقهاء بحق : أنه إذا كان الفصل الثاني الوارد في تلك المادة هو الخاص بعقد العمل مما يجعل الاستثناء مقتصراً عليه ، فإن هذا الاقتصار منتقد ويجافي روح القانون ، بل يجب أن يسود في هذا الخصوص مبدأ عام مؤداه : أن الشرط المخالف لأحكام قانون العمل يكون صحيحاً إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل ، يستوى في ذلك أن تكون القاعدة قد وردت ضمن عقد العمل الفردي أم في أي موضوع آخر[1]، ولا يحد من هذا الاطلاق غير ما قد تهدف إليه قواعد قانون العمل من غايات أخرى غير حماية العامل مما يتعلق بالمصلحة العامة ، مثل القواعد الخاصة بتثبيت الأجور اتباعاً لسياسة اقتصادية موجهة ، وفي هذه الحالة يبطل كل شرط يخالف تلك القواعد المتعلقة بالمصلحة العامة ولو كان أكثر فائدة للعامل [2].

فإذا لم يكن الشرط المخالف لقواعد قانون العمل – وفي غير مواطن المصلحة العامة – أكثر فائدة للعامل فإنه يكون باطلاً ، حتى ولو كان سابقاً على العمل بالقانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣، وليس ذلك من قبيل

---

(١) في هذا المعنى : د. عبـد الـودود يحيى – ص ٣٨ ، د. حســن كيــره – فقــرة ١٧ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٤٧ .

(٢) د. عبـد الـودود يحيى – ص٣٩ – هامش (١) .

أعمال القانون بأثر رجعي ، ولكن أخذاً بما استقر عليه الفقه والقضاء في مصر بشأن تنازع القوانين من حيث الزمان : أن القانون الجديد المتعلق بالنظام العام يطبق بأثر فوري ومباشر على المراكز العقدية التي نشأت في ظل القانون القديم ، وما زالت آثارها سارية وقت نفاذ القانون الجديد[1].

ويلاحظ أنه يصعب في بعض الأحيان تحديد ما إذا كان النص القانوني أو الشرط الاتفاقي ، هو الأكثر فائدة للعامل ، ولكن الفقه يسترشد في ذلك بعدة مبادئ أهمها :

أولاً : ينبغي أن يؤخذ في ذلك بمعيار موضوعي مستمد من حكمة النص الذي خالفه الشرط الاتفاقي ، ولا يؤخذ بالتقدير الشخصي للعامل ، فالنص الذي يقرر أجازة سنوية للعامل ، يكون أكثر فائدة من الشرط الاتفاقي الذي يتنازل به العامل عن أجازته مقابل زيادة أجره .

ثانياً : إذا تضمن العقد شروطاً أكثر فائدة للعامل ، وشروطاً أقل فائدة مما يقرره ، فالعبرة بكل شرط على حده ، ولا يقبل القول ببقاء شروط العقد باعتبار أن الشروط الأكثر فائدة تعوض الشروط الأقل فائدة، وإذا كان الشرط المخالف أصلح للعامل في بعض أجزائه ، وأقل فائدة في أجزاء أخرى ، فالعبرة بالنتيجة النهائية للشرط [2].

---

(١) المرجع السابق – ص ٣٩ ، وقد قضت محكمة النقض الفرنسي في حكم لها بتاريخ ١٩٣٠/٧/٢١ سيرى ١٩٣١ – ١ – ٢٨١ بأن القانون المعمول به وقت إبرام عقد العمل لاينشئ لأطرافه حقاً مكتسباً في سريان نص رأى المشرع أن يعتبره غير مشروع لأسباب تتعلق بالمصلحة الاجتماعية ورعاية العمل .

(٢) د. إسماعيل غانم – ص ٨١ وما بعدها ؛ د. عبد الودود يحيى – ص ٣٩ – هامش (٢) ، د. عبد الفتاح عبد الباقي – ص ٧٩ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٣١ ، وما بعدها ، د. جمال الدين زكي – ص ٤٨ ، وراجع في تطبيق ما هو أصلح للعامل من النظامين الاتفاقي أو القانوني ، حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٧٣/١/١ في القضية رقم (٦٤٠) لسنة ١٩٧٢ ، مجموعة قضاء العمل للمستشارين حسن الهيسوني وسمير الملاوي .

والذي يقرر ما إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل أم لا ، هو قاضي الموضوع ، فهي مسألة موضوعية يستقل قاضي الموضوع بالفصل فيها وفقاً لظروف الحال ، ويكون الفصل متفقاً مع ما يقصده المشرع من تحقيق مصالح العامل .

وتطبيقاً لتلك المبادئ يترجح ما يلي :

(أ) الشرط الذي يقضي بنزول العامل عن حقه في الراحة الأسبوعية مقابل أجازة شهرية تعادل مدة الراحة الأسبوعية ، يعد من الشروط الأكثر فائدة للعامل إذا كان يسكن في مكان بعيد لا يمكنه الوصول إليه في فترة الراحة القصيرة .

(ب) إذا كان رب العمل يلتزم بتقديم وجبات غذائية للعامل ، واتفق مع العامل على النزول عن تلك الوجبات نظير مقابل نقدي ، مثل هذا الشرط يعتبر أكثر فائدة للعامل إذا كان في مكان بعيد عن العمران وكانت معه أسرته ، ويرغب في تناول الغذاء معهم ، ويعتبر أقل فائدة في غير ذلك .

(ج) الشرط الذي يتفق فيه صاحب العمل مع العامل على أن تكون مدة ساعات عمله في اليوم ست ساعات ، يكون صحيحاً رغم أن القانون يحدد تلك المدة بثماني ساعات ، وكذلك الأمر إذا اتفق معه على يومين راحة في الأسبوع بدل يوم ، أو إعطائه مدة أجازة أطول من تلك التي يقررها القانون ، كل هذه الاتفاقات تقع صحيحة .

(د) اتفاق صاحب العمل مع العامل على أن يمنح أجراً اضافياً عن العمل الاضافي الذي يقوم به في المواسم والمناسبات ، يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الاضافية ، مضافاً إليه ٤٠% ، أو ٥٠% من ساعات العمل النهارية ، و ٧٥% عن ساعات العمل الليلية ، هذا الاتفاق يكون صحيحاً ، لأن القانون الحالي (١٢) لسنة ٢٠٠٣ يحدد هذه النسبة بـ ٣٥% عن ساعات العمل النهارية ، و ٧٠% عن ساعات العمل

الليلية ، مادة (٨٥) ، وكان القانون السابق يحدد هذه النسبة عن ساعات العمل النهارية بـــ ٢٥% .

كفالة احترام القواعد الآمرة لقانون العمل :

وحتى يضمن المشرع للقواعد الآمرة لقانون العمل ، احترام الجميع لها ، سن لتلك الغاية عدداً من الاجراءات منها : تفتيش أماكن العمل ، وتقرير الجزاء الجنائي لمن يخالف تلك القواعد ، وبطلان تنازل العامل عن حقوقه في حالات معينة وتفسير قانون العمل وفقاً لما يحقق مصلحة العامل ، وتيسير إجراءات التقاضي لمصلحة العمال وتقرير المسئوليـــة التضامنيـــة لأصحاب العمل عن حقوق العامل المالية وذلك كما يلى :

(أ) تقرير الجزاء الجنائي لمخالفة قواعد قانون العمل :

وحتى يضمن المشرع للقواعد الآمرة لقانون العمل الاحترام الكامل للتطبيق ، قرر جزاء جنائياً لمن يخالف تلك القواعد ، وقد خصص لتلك الجزاءات الباب الأخير من قانون العمل [1]، وبالنظر في المواد المقررة للعقوبات في هذا الباب يتبين أن الجانب الأكبر منها يقرر عقوبات على صاحب العمل ، وربما يقدر المشرع أن معظم القواعد الآمرة تقع عبئاً على كاهله لصالح العامل ، وليس من المعقول – وأمرها كذلك أن يعمل العامل على عرقلتها ، كما يتبين أيضاً أن تلك الجرائم تعتبر جنحاً ، لأن المشرع يعاقب عليها بعقوبة الجنح [2].

وإذا كانت الجزاءات في معظمها موجهة لرب العمل ، مثل وقف العمل في المنشأة بغير ترخيص ، ومخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث والنساء فإن هناك عقوبات يمكن أن توقع على العامل– أيضاً –

---

(١) وهو الباب الثاني من الكتاب السادس من القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣م.
(٢) د. محمد لبيب شنب – ص ٢٨.

وذلك كما في حالة امتناعه عن تنفيذ القرار الصادر من هيئة التحكيم ، حيث كان القانون السابق يعاقبه بغرامة لا تقل عن مائة قرش ، ولا تزيد على ألف قرش [١] ، ولا يرد في القانون الحالي مثلها .

وقد قيد المشرع من سلطة القاضي الذي ينظر الدعاوي الجنائية المتعلقة بالجرائم الصادرة من أصحاب العمل فلم يجز له وقف تنفيذ العقوبة المالية ، كما لم يجز له النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة ، ونص القانون على تعدد العقوبات التي توقع على المخالفين بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة .

ويلاحظ أن جميع المبالغ المحكوم بها كغرامات عن مخالفات أحكام قانون العمل السابق ، كانت تئول إلى وزارة القوى العاملة والتدريب ، ويخصص ثلثا هذه الغرامة للصرف في الأوجه وبالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة ، ويخصص الثلث الباقي للمؤسسات الثقافية والعمالية والاجتماعية التابعة للاتحاد العام لنقابات العمال ، ويوزع بينهما بقرار يصدر من وزير القوى العاملة بالاتفاق مع هذا الاتحاد [٢].

أما في قانون العمل الحالي ، فقد نصت المادة (٥) منه على أنه : "تئول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام هذا القانون المرافق ، ويكون التصرف فيها على الوجه الآتي :

---

(١) د. عبد الودود يحيى- ص ٤١ ، والعقوبة كانت مقررة وفقاً للمادة (٢٣٢) من قانون العمل السابق .

(٢) وقد صدر بشأن ذلك قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٢٣) لسنة ٢٠٠٣ في شأن التصرف في حصيلة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل .

(أ) ثلثان يخصصان للصرف في الأوجه ، وبالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة ، على الأغراض الاجتماعية ، وتحفيز العاملين والمشاركين في تطبيق هذا القانون .

(ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية ، التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، توزع بينها بقرار يصدر من وزير القوى العاملة والهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر [1].

---

(١) صدر تنفيذاً لذلك القرار الوزاري رقم (١٢٣) لسنة ٢٠٠٣ ، في ٢٠٠٣/٧/١٤ ، وجرى تنظيمه لإنفاق حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعة على العمال ، كما يلي :

وزير القوى العاملة والهجرة :

بعد الاطلاع على قانون شركات المساهمة ، وشركات التوصية بالأسهم ، وشركات ذات المسئولية المحدودة الصادرة بالقانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١م .

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١م .

وعلى المادة رقم (٧٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م .

وعلى موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال .

قـــــرر

المادة الأولى

تشكل في كل منشأة تستخدم عشرة عمال فأكثر لجنة مكونة من :

أ- صاحب العمل أو من ينيبه .   رئيسا

ب- عاملين من عمال المنشأة تختارهما اللجنة النقابية فإذا لم توجد لجنة نقابية قام العمال باختيارهما .   أعضاء

ويجوز بناء على طلب رئيس اللجنة أو أحد الأعضاء أن يحضر اجتماعات اللجنة مندوب من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة وتكون له الرئاسة .

المادة الثانية

تصرف حصيلة أموال الجزاءات الموقعة على عمال المنشأة في الأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية لعمال المنشأة .

ولا يجوز الصرف من هذه المبالغ للوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في المادة رقم (٢٢٢) من قانون العمل المشار إليه بصفة مكافأة أو لشراء حاجيات المعيشة كالمأكل والملبس .

كما لا يجوز استثمارها في أي عمل يحتمل الكسب أو الخسارة فيما عدا المساهمة في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية .

المادة الثالثة

يشترط لصحة انعقاد اللجنة حضور جميع أعضائها وتصدر قراراتها بموافقة صاحب العمل أو من ينيبه وواحد على الأقل من ممثلي العمال وفي حالة الخلاف بين رئيس اللجنة وممثلي العمال يعاد عقد اللجنة بحضور مندوب مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة فإذا تساوت الأصوات رجح الجانب الذي منه الرئيس .

وتلتزم المنشأة بإيداع أو إرسال قرار اللجنة للمديرية في موعد غايته خمسة عشر يوما من تاريخ صدور قرار اللجنة لاعتماده .

فإذا لم تعترض عليه المديرية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامه اعتبر نافذاً .

المادة الرابعة

يجوز التبرع من أموال الجزاءات للأغراض القومية بعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات عمال مصر واعتماد ذلك من وزير القوى العاملة والهجرة .

المادة الخامسة

إذا كان للمنشأة فرع أو أكثر أعد في كل فرع سجل لقيد الجزاءات المالية التى توقع على عماله ويكون الانتفاع بالأموال المحصلة مقصوراً على هذا الفرع ما لم ترى اللجنة إمكان تحقيق مشروع عام واحد ينتفع به جميع عمال المنشأة وفي هذه الحالة يجب أن يوافق على المشروع لجنة تضم مندوبى العمال بالفروع المختلفة .

المادة السادسة

يجب عقد اللجنة المشار إليها في المادة الأولى من هذا القرار مرتين على الأقل كل سنة للتصرف في أموال الجزاءات طبقاً لأحكام المواد السابقة ويجوز للجنة أن تؤجل التصرف لسنة تالية على الأكثر .

المادة السابعة

على المنشآت التى يسرى عليها أحكام قانون العمل أن تورد ثلث حصيلة الجزاءات المالية الموقعة على العاملين لديها كل ستة أشهر على النحو التالى :

٧٠% للمؤسسة الاجتماعية العمالية .

٣٠% للمؤسسة الاجتماعية العمالية .

المادة الثامنة

توزيع حصيلة أموال الجزاءات – عند تصفية المنشأة – بالتساوى على العمال الموجودين بها وقت التصفية .

المادة التاسعة

تلغى القرارات السابقة وكل ما يتعارض مع أحكام هذا القرار .

المادة العاشرة

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

كما صدر قرار وزارة القوى العاملة والهجرة ، رقم (١٣٣) لسنة ٢٠٠٣م ، في ٢٠٠٣/٧/١٩ بشأن توزيع النسبة المخصصة للوزارة من أموال الغرامات ، وقد جرى نصه كما يلى :

المادة الأولى

يتم توزيع نسبة الـ (٢٠%) الواردة بالبند (أ) من المادة (٣) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٢٨) لسنة ٢٠٠٣م من حصيلة أموال الغرامات لكل مديرية والمخصص للعاملين بمديريات القوى العاملة والهجرة الذين يقومون بأعمال التفتيش الدورى وتحرير المحاضر ، ومتابعة تحصيل المبالغ المحكوم بها وذلك على النحو التالي :

بالنسبة للمديريات التى تتبعها مناطق ، يتم التوزيع على النحو التالي :

(أ) ديوان المديرية :

مدير المديرية (٥%) .

وكيل المديرية (٤%) .

الشئون المالية والإدارية (١%) .

(ب) المنطقة الفرعية :

مدير المنطقة (٧%) .

مدير إدارة رعاية القوى العاملة (٤%) .

الموجه المسئول (٣%) .

(ج) المكاتب الميدانية (٦٤%) .

(ب) التفتيش على أماكن العمل :

وفي سبيل كفالة أكبر قدر من الاحترام لأحكام قانون العمل ، أنشأ المشرع إدارات خاصة للتفتيش تقوم بمراقبة تنفيذ أحكام القانون في المنشآت التي يطبق عليها ، وقد نظم ذلك في الباب الأول من الكتاب السادس من قانون العمل الحالي تحت عنوان : تفتيش العمل والضبطية القضائية ، وجاء ذلك في المواد (٢٣٢) وما بعدها .

=

(د) متابعة الأحكام بالمديرية والمنطقة والمكتب (١٢%) .
أما بالنسبة للمديريات التي لا تتبعها مناطق فرعية ، يتم التوزيع على النحو التالي :
(أ) ديوان المديرية :
مدير المديرية (٧%) .
وكيل المديرية (٦%) .
مدير إدارة رعاية القوى العاملة (٤%) .
الموجه الفني (٣%) .
الشئون المالية والإدارية (١%) .
(ب) المكاتب الميدانية (٦٧%) .
(ج) متابعة الأحكام بالمديرية والمكاتب (١٢%) .
على أن يراعى الحد الأقصى للمبالغ التي يتم صرفها لكل من مدير المديرية ووكيل المديرية على النحو التالي :
مبلغ (١٨٠٠) جنيه سنوياً لمدير المديرية بدرجة وكيل وزارة.
مبلغ (١٣٤٤) جنيهاً لمدير المديرية بدرجة مدير عام .
مبلغ (١٠٩٢) جنيهاً سنوياً لوكيل المديرية بدرجة مدير عام .
مبلغ (٨٦٤) جنيهاً سنوياً لوكيل المديرية بالدرجة الأولى .

المادة الثانية

نسبة الـ (٣%) والواردة بالبند (ب) من المادة الثانية من القرار المشار إليه ، والمخصصة للعاملين بديوان عام الوزارة الذين يشاركون في إعداد التشريعات العمالية ومراقبة ومتابعة أعمال النشر وفي تحصيل ونصف الأموال المشار إليها على الإدارات المذكورة بعد ذلك بواقع ٣٠ جنيهاً للفرد شهرياً .
(١) العاملون بالإدارة العامة للشئون المالية (إدارة الحسابات والميزانية).
(٢) العاملون بالإدارة العامة لشئون العاملين (الاستحقاقات) .
(٣) العاملون بالإدارة العامة لتفتيش العمل .
(٤) العاملون بإدارة رعاية عمل الأطفال .
(٥) العاملون بالإدارة العامة لعلاقات العمل .
(٦) العاملون بالإدارة العامة للشئون القانونية .

المادة الثالثة

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

ولكي يراقب هؤلاء المفتشون احترام أحكام قانون العمل وتنفيذها، خولتهم المادة (٢٣٣) حق الدخول إلى جميع أماكن العمل ، والقيام فيها بأي تفتيش كان ، وفحص الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بالعمال ، وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال ومن ينوب عنهم ، تعطي الفقرة الثالثة لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ، أن ينظم بقرار منه الوسائل التي تكفل حسن سير تفتيش العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية [١].

وقد ألزم القانون أصحاب العمل أو من ينوبون عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون ، وأن يقدموا لهم معلومات صادقة فيما يتعلق بمهمتهم ، مادة (٢٣٤) واقترن هذا الالزام في النص بعقاب على مخالفته ، فأصبح ملزما بالجزاء وليس مجرد توصية لا يدعمها أى إجراء عقابي [٢].

ولما كان حق التفتيش يتيح لمن يقوم به الاطلاع على أسرار عمل المنشأة ، وأساليب العمل بها ، فقد نص قانون العمل في المادة (٢/٢٣٢) على أن يحلف مفتشوا العمل اليمين أمام وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب عند تعيينهم بأن يقوموا بأداء عملهم بأمانة وإخلاص ،

---

(١) وتنفيذاً لهذه المادة صدر القرار رقم (٣٤) بتاريخ ١٩٨٢/٢/٧ ، بشأن الوسائل التي تكفل حسن سير تفتيش العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية ، وهذا الحكم معيب لأنه يجاوز الغاية التي من أجلها أجاز المشرع لمفتشي العمل الدخول إلى أماكن العمل ، فإذا كان الغرض من التفتيش هو التأكد من احترام قانون العمل ، فإن ذلك لن يتسنى إلا في وقت العمل الرسمي ، فضلاً عن أن هذا الحق كثيراً ما يساء استخدامه ، ويلاحظ أن هذا الحكم كانت تتضمنه الفقرة الثالثة من المادة (١١٢) من قانون العمل السابق (٩١) لسنة ١٩٥٩ ، ولكنها كانت لا تجيز لمفتشي العمل الدخول إلى أماكن العمل إلا في أوقات العمل الرسمي .

(٢) في هذا المعنى تعليقاً على اتجاه القانون السابق : د. عبد الودود يحيى – ص٤١ – هامش (١) .

وألا يفشوا سراً من أسرار العمل ، أو أي اختراع صناعي اطلعوا عليه بحكم وظيفتهم حتى بعد تركهم العمل [1].

وقد أصدر وزير القوى العاملة والهجرة قراره الرقيم (١١١) لسنة ٢٠٠٣م ، في ٢٠٠٣/٦/٣٠م ، بشأن قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً ، وفي غير أوقات العمل الرسمية ، وقرر ما يلي [2]:

---

(١) د. محمد جمال الدين زكي – ص ٦٥ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٤١ .

(٢) المادة الأولى

يقصد بالتفتيش الليلي التفتيش الذي يتم في الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها ، ويقصد في غير أوقات العمل الرسمية التفتيش الذي يتم بعد مواعيد عمل التفتيش التي تحددها السلطة المختصة وذلك للقائمين به .

ويشمل التفتيش الليلي ، وفي غير أوقات العمل الرسمية مايلي :

(أ) المنشآت التي تعمل ثلاث مناوبات إذا وقع التفتيش ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية .

(ب) المنشآت التي من طبيعتها العمل ليلاً .

(ج) المنشآت التي تستخدم أحداث أو نساء .

(د) المنشآت المرخص لها بتشغيل النساء ليلاً بعد الساعة السابعة مساء .

(هـ) التفتيش على فترات الراحة ومواعيد الغلق الليلي والغلق الأسبوعي والراحة الأسبوعية .

(و) المنشآت التي تقوم بأعمال أو صناعات موسمية .

(ز) في حالة وجود خطر داهم على صحة العمال أو سلامتهم يستدعي انتقال المفتش ليلاً ، أو في غير أوقات العمل الرسمية .

(ح) التفتيش على وجبات الغذاء ليلاً .

(ط) إذا استدعت ظروف العمل أو التفتيش أثناء العمل بقاء المفتش بعد ساعات العمل الرسمية .

(ى) أي عمل يكلف به موظفو الإدارة العامة لتفتيش العمل ومديريات ومناطق القوى العاملة ومكاتب تفتيش العمل ليلاً أو في غير أوقات العمل الرسمية .

المادة الثانية

تعد مديريات القوى العاملة ووحداتها المعنية بالتفتيش مقدماً خطوط سير لمفتشيها القائمين بأعمال التفتيش الليلي أو في غير أوقات العمل الرسمية .

المادة الثالثة

على المفتشين القائمين بأعمال التفتيش الليلي وفي غير أوقات العمل الرسمية إعداد تقارير بنتيجة التفتيش لتعرض على رؤسائهم في اليوم التالي للتفتيش وذلك في حدود خطوط السير المعدة .

المادة الرابعة

تعد الإدارة العامة لتفتيش العمل ومديريات ومناطق القوى العاملة، ومكاتب العمل المختصة إحصائيات شهرية ونصف سنوية بحالات التفتيش الليلي وفي غير أوقات العمل الرسمية .

المادة الخامسة

يمنح المفتشون الذين يكلفون بأعمال التفتيش الليلي أو في غير أوقات العمل الرسمية بمديريات ومناطق القوى العاملة أو بمكاتب تفتيش العمل – مكافآت مالية تضع قواعدها وشروط استحقاقها ، لجنة متابعة تنفيذ الأحكام عن مخالفات أحكام قانون العمل .

=

(ج) بطلان تنازل العامل عن حقوقه :

ومن الثابت أن تقرير الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل يترتب عليه بطلان كل اتفاق يخالفها إذا قصد به الانتقاص من الحقوق التي قررتها هذه القواعد للعامل ، ولكن هل يسري ذلك الحكم على الاتفاق الذي بموجبه يتنازل العامل عن بعض حقوقه بعد نشوئها ؟.

إن العامل قد ينزل عن حق تقرر له ، وهذا النزول قد يأخذ صوراً مختلفة لأنه قد يكون بدون مقابل ، فيقع إبراء ، وقد يتم بمقابل فيكون صلحاً ، كذلك قد يتم النزول عن الحق بعد تقريره وقبل استحقاق العامل له ، وقد يتم النزول بعد تقرير الحق ، وبعد استحقاقه ، فما حكم هذا النزول [1].

والقواعد العامة في هذا الخصوص تقضي بأنه لا يجوز الاتفاق على مخالفة قاعدة آمرة ، ولكن الحقوق المالية التي تقرر بناء على هذه القواعد يجوز التنازل عنها أو التصالح عليها بعد نشوئها [2]، وهذا ما استقرت عليه أحكام القضاء قبل صدور القانون رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩، وبالتالي يكون المقصود هو بطلان الشرط الذي يمس الحقوق التي رتبتها القوانين لحماية العامل سواء وجد هذا الشرط في الاتفاق منذ وقت إبرامه، أم أضيف إليه أثناء سريانه[3] .

=

المادة السادسة

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

المادة السابعة

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٣٣ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٤٢ ، وقارن : د. حسام الأهواني – شرح قانون العمل – طبعة ١٩٨٣ – ص ٧٨ ، حيث يفرق بين النزول عن الحق والإبراء منه ويرى أن النزول يكون قبل ثبوت الحق وبعده ، أما الإبراء فهو لا حق على ثبوت الحق ، وهذا التصنيف محل نظر لأن النزول عن الحق لا يجوز قبل أن يثبت لأنه لا محل له في هذه الحالة .

(٢) د. حسن كيره – فقرة ١٧ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٤٨ .

(٣) د. عبد الودود يحيى – ص ٤٢.

أما إذا انتهى عقد العمل على أي وجه ، فقد زالت علة التحريم، وأصبح العامل مطلق السلطات في التصرف في حقوقه ، فله أن يتمسك بها على الوجه الذي يرضيه ، وله أن يتنازل عنها كلها بسبب أو بغير سبب ، ومتى حصل التنازل منه فلا يجوز له التراجع فيما تنازل عنه [1].

وقد قرر المشرع أن الأخذ بهذا الحكم قد يسبب ضرراً للعامل ، ذلك أنه وهو في مركز ضعيف أمام صاحب العمل ، قد يتنازل أثناء سريان العقد عن بعض حقوقه ، وقد يقع التنازل منه عقب انتهاء العقد استعجالاً لقبض ما تبقى له عند صاحب العمل، ولذلك نصت المادة (٣/٦) من قانون العمل السابق ، على أنه : " يقع باطلاً كل مصالحة أو إبراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهائه ، إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون " ، وبناء على هذا النص فإن الصلح أو الإبراء الذي يقع بعد ذلك لا يكون باطلاً ، لأن مدة البطلان محدودة في النص بسريان العقد أو بعد انتهائه بشهر ، فإذا وقع الصلح أو الإبراء بعد ذلك يكون صحيحاً [2].

ولما كان قانون العمل السابق ، قد خلا من مثل هذا الحكم ، فقد انقسم الرأي في الفقه بخصوص حكم تنازل العامل عن حق مقرر له بعد نشوئه إلى رأيين :

---

(١) المرجع السابق – ص ٤٣ ، د. جمال الدين زكي – ص ٥٠ ، وقد حكمت محكمة النقض بعكس ذلك في حكم لها بتاريخ ١٩٥٢/٢/٢٥ ، حيث قررت بطلان الصلح الذي بموجبه يتنازل العامل عن جزء من حقه في علاوة الغلاء المقررة له ، لأن المشرع يلزم بها رب العمل إلزاماً لا سبيل إلى التخلص منه لاعتبارات متعلقة بالنظام العام – المجموعة جـ ٢ – ص ٨٨٥ – رقم ١٧ .

(٢) د. حسن كيرة – فقرة ١٨ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٤٨ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٤٣ ، قارن ما ذهب إليه د. جمال الدين زكي – الوجيز في قانون العمل – طبعة ١٩٦٢ – فقرة ٢٦ ، حيث يرى بطلان الصلح الواقع بعد شهر من إنتهاء عقد العمل استناداً إلى أن النص غامض ، ويجب تفسيره لمصلحة العامل ، ولا يخفى ما في هذا الرأي من تكلف ؛ فالنص واضح ، ولا يحتاج لمثل هذا التفسير .

أولهما : يرى بطلان تنازل العامل عن حق مقرر له ، سواء وقع هذا النزول وقت إبرام عقد العمل ، أو بعد إبرامه أو بعد انتهائه، ومن ثم يقع باطلاً كل صلح أو إبراء عن حق من حقوق العامل المقررة له ، وفقاً لقانون العمل أيا كان وقت حصوله وذلك تأسيساً على أن قواعد قانون العمل مما يتعلق بالنظام العام ، الحمائي ، أي أنها تهدف إلى حماية العامل ليس في مواجهة صاحب العمل فحسب ، بل وضد ضعفه هو [1].

وفي نظرنا أن هذا الرأي لا يخلو من حرص متكلف على حق للعامل لم يكلف المشرع نفسه بالنص عليه ، بل إن العامل نفسه لم يرتضيه لنفسه فتنازل عنه ، فأصحاب هذا الرأي كانوا يفترضون في أنفسهم حرصاً على حقوق العامل أكثر من العامل بل ومن المشروع نفسه ، وهو ما يجعل الاستناد إليه غير سائغ .

ثانيهما : يرى أن نزول العامل عن حقه المتولد من قانون العمل بعد نشوء هذا الحق سواء أخذ صورة الصلح أو الإبراء ، جائز لأن تعلق قواعد قانون العمل بالنظام العام ، يمنع الاتفاق مقدماً على النزول عن الحق قبل نشوئه ، أما بعد نشوء هذا الحق فإنه يتحول إلى حق مالي عادي يجوز التصالح بشأنه أو الإبراء منه وذلك تطبيقاً للقاعدة العامة المنصوص عليها في (٥٥١) من القانون المدني والتي تنص على أنه : لا يجوز الصلح في المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية أو بالنظام العام ولكن يجوز الصلح على المصالح المالية التي تترتب على الحالة الشخصية أو التي تنشأ عن ارتكاب إحدى الجرائم [2].

---

(١) د. جمال الدين زكي ، المرجع والمكان السابقان ، د. حسام الدين الأهواني – المرجع السابق – ص ٨٢ ، وما بعدها .

(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ٤٤ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٢٥ ، د. عبد الفتاح عبد الباقي – السابق – ص ٨٤ ، وما بعدها ، د. حسن كيره – ص ٧٦ ، د. إسماعيل غانم – ص ٨٣ ، وحكم النقض المدني في ١٩٨٠/٤/٢٦ في الطعن رقم (٥٤) لسنة ٤٤ق مجموعة الهواري – جـ ٤ – ص ١٥٤ – رقم ١٣٥ .

والرأي الراجح – في نظرنا – هو الرأي الثاني ، ذلك أن الرأي الأول يقوم على عكس ما كان سائداً في الفقه والقضاء في ظل القانون الملغي ، مع أن نص المادة السادسة منه يسبغ على العامل حماية لا تقرها له القواعد العامة ، وإذا كان القانون الجديد لم يتضمن هذا النص، فربما كان هذا المسلك مقصوداً منه ، لتلافي هذا الجنوح المتكلف، أو ربما رأى أنه لم يعد هناك محل للتعلل بقاعدة رعاية مصلحة العامل ، لأن هذه المصلحة وإن كانت عند وضع القانون (٩١) لسنة ١٩٥٩م ، لها ما يبررها ، حيث كان بالإمكان تصور وقوع استغلال من صاحب العمل للعامل ، فإنه بعد مرور أكثر من أربعة عقود لا يسوغ أن يكون لهذه القاعدة محل ، خاصة وأنه من الناحية العملية ، ثبت في كثير من الأحيان أن صاحب العمل في بعض الظروف هو الأولى بالرعاية [١].

وقد حسم القانون الحالي (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، هذا الخلاف حين قصر البطلان على ما يضاد مصلحة العامل ، فإن كان الاتفاق في غير مصلحته فإنه لا يسري في حقه ، لأنه ينعقد باطلاً ، ولا يحتج به عليه ، وإن كان في مصلحته فإنه يسرى ويكون صحيحاً ولازماً ، إلا إذا صادم المصلحة العامة .

(د) تفسير قانون العمل :

ويترتب على ذلك النظر أن يخضع قانون العمل في تفسيره لقواعد خاصة ، تتفق والغاية التي يتوخاها المشرع ، وهي حماية العمال

---

(١) د. على عوض حسن – الوجيز في شرح قانون العمل الجديد - طبعة ١٩٨٢ – ص ٦٧ ، والعجيب أن المذكرة الايضاحية للقانون الجديد لم تشر إلى إلغاء حكم الصلح والإبراء منه، كما لو لم يكن هذا الالغاء محلاً لأي نقاش في مجلس الشعب ، وقد مر الأمر دون أن يثير الموضوع أحداً من ممثلي العمل في المجلس ، وما أكثرهم .

وفي هذا الصدد تعتبر تشريعات العمل وحدة واحدة يكمل بعضها بعضاً[1]، واحترام المبادئ الأساسية التي يقوم عليها ، كمبدأ حرية العمل ، والحرية النقابية ، والأخذ بقاعدة التفسير الأصلح للمتهم ، وذلك عندما يشوب أحد النصوص غموض يصعب معه تحديد القصد منه ، وتلك هي رغبة المشرع ، وما دامت تلك هى رغبته فيجب أن تراعى عند التفسير[2].

ويقتصر الأخذ بهذا المبدأ على حالة ما إذا كان النص غامضاً، فلو كان واضحاً لا يسوغ الخروج عن معناه بحجة تحقيق قصد الشارع ، فالمشرع قد يرمي إلى مصالح أخرى ليحقق مصلحة العمل ككل أو لتحقيق مصلحة الجماعة ، وهنا لا يجوز التمسك بالتفسير الأصلح للمتهم[3].

(هـ) تيسير إجراءات التقاضي على العمال :

يحتوى قانون العمل الحالى (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، على مجموعة من الأحكام الخاصة بإجراءات التقاضي التى يرمي من ورائها إلى تسهيل تلك الإجراءات لمصلحة العمل وإعفائهم من نفقاتها ، ونص على ذلك في المادة السادسة من قانون العمل ، فقال : " تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوي التي يرفعها العاملون والصبية

---

(١) في هذا المعنى : حكم محكمة النقض في جلسة ١٩٧٨/١١/٢١ ، في الطعن رقم (٩٠٢) لسنة ٤٥ق حيث جاء فيه : " الأصل في قواعد التفسير أن الشارع إذا أورد مصطلحاً معيناً في نص ما لمعنى معين ، وجب صرفه لهذا المعنى في كل نص آخر يرد فيه " .

(٢) د. حسن كيره – فقرة ٢٠ ، د. محمد حلمي مراد – فقرة ١٦ ، وما بعدها ، د. أكثم الخولي – فقرة ٢٤ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٤٤ ، وما بعدها ، وفي هذا المبدأ ، د. حسام الأهواني – ص ٦٦ ، وما بعدها .

(٣) وقد حكمت محكمة النقض الجنائي بجلسة ١٩٦٢/١/١م بأنه : " إذا كانت نصوص القانون واضحة جلية ، وهي بذلك قاطعة الدلالة على المراد منها ، فلا يجوز الخروج عليها أو تأويلها بحجة البحث عن حكمة التشريع ودواعيه " ، مجموعة المكتب الفني - سنة ١٣ – ص ٤ .

والمتدرجون وعمال التلمذة والمستحقون عنهم ، عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه السرعة ، وللمحكمة في جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة ، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها " .

ويبدو من نص هذه المادة ، أن التيسير مختص بالدعاوي التي يرفعها العمل ، أما الدعاوي التي يرفعها أصحاب العمل فتخضع للمبادئ العامة لإجراءات التقاضي [1].

وقد راعى المشرع في إعفاء العامل من الرسوم القضائية عن الدعوى التي يرفعها ، الحالة الاقتصادية التي تنتابه عقب ترك العمل ، وجعل ذلك الإعفاء في جميع مراحل الدعوى ، لا المرحلة الأولى وحدها ، كما قرر القانون نظر هذه الدعاوي على وجه السرعة ، وجعل ميعاد الاستئناف في هذه الأحكام عشرة أيام [2]، كما أجاز للمحكمة في جميع الأحوال أن تحكم بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ، على أنه إذا كان الحكم صادراً بأداء الأجر للعامل ، فإن الحكم بالنفاذ المعجل يكون وجوبياً ، وذلك وفقاً للمادة (١/٢٩٠) مرافعات ، ويبقى الحكم بالكفالة جوازياً للقاضي .

ويستفيد من هذا التيسير العمال والمستحقون عنهم ، ونقاباتهم أما العمال المستثنون من تطبيق قانون العمل ، أو التي يستند رافعها إلى قانون آخر فتخضع للأحكام العامة في قانون المرافعات [3].

كما يعفى قانون العمل ، العمال من ضريبة الدمغة عن كل الشهادات والصور والشكاوي والطلبات التي تعطي لهم أو تقدم منهم [4].

---

(١) د. لبيب شنب – ص ٢٩ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٣٣ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٤٦ ، د. حسن كيرة – فقرة ٢ ، د. جمال زكي – فقرة ٢٨ .

(٢) نصت على ذلك المادة (٦٦) من قانون العمل الحالي .

(٣) د. إسماعيل غانم – فقرة ٣٣ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٤٧ .

(٤) المادة (٦) من قانون العمل – الفقرة الأخيرة .

ولا يحول الاعفاء من الرسوم ، دون تطبيق المبدأ العام في شأن الالتزام بالمصروفات ، وهو القضاء بها على من خسر الدعوى كلها أو بعضها ، وذلك حتى لا يتسرع العمال في رفع دعاوي يعلمون عدم صحتها ، أو لا يملكون الدليل على إثباتها ، فيشغلون بذلك المحكمة بدعاوي جوفاء ينول أمرها إلى الرفض [1].

(و) تقرير المسئولية التضامنية لأصحاب العمل :

وزيادة في المحافظة على حقوق العامل ، نصت المادة (٨) من قانون العمل الحالي على أنه : " يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية التزامات بمقتضى هذا القانون " ، كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها ، متضامنين مع صاحب العمل في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الأحكام المشار إليها " ، وهذا النص يقرر مسئولية تضامنية لأصحاب العمل عن الحقوق المقررة للعامل ، فللعامل أن يطالب أي صاحب عمل في المنشأة التي يعمل بها ، بحقوقه كلها ، لا بمقدار ما يخص صاحب العمل المطالب بها ، وهذا التضامن قرره القانون بنص آمر لا يجوز الاتفاق على مخالفته ، كذلك يجوز للدولة أن تقتضي مجموع مبالغ الغرامات المحكوم بها على كل واحد من أصحاب الأعمال من أي واحد منهم ، وفي حالة تنازل صاحب العمل عن عملية أو جزء من عملية كان المتنازل له مسئولاً كذلك بالتضامن مع أصحاب العمل في الوفاء بحقوق العامل ، سواء كان يعلم بها قبل التنازل له أولاً يعلم ، وبهذا تتسع دائرة المطالبة أمام العامل ضماناً لحقه .

ومبالغة في المحافظة على حقوق العامل ، نصت المادة (٩) من قانون العمل على أنه : " لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات المنصوص

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٤٠ ، وراجع حكم محكمة النقض في الطعن رقم (٢٠٩) لسنة ٤٣ق بجلسة ١٩٧٨/١٢/٣٠م .

عليها في هذا القانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إدماجها في غيرها ، أو انتقالها بالإرث أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلني، أو النزول ، أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات ، وفيما عدا حالات التصفية والافلاس ، والإغلاق النهائي المرخص فيه ، يظل عقد استخدام عمال المنشأة قائماً ، ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة " ، ومن ثم قرر هذا النص مسئولية الخلف بالتضامن مع السلف عن حقوق العامل ، وذلك بخصوص عقود العمل النافذة ، وقت انتقال ملكية المنشأة إليه ، وعلى الأحكام النهائية الصادرة ضد السلف بحقوق العمال [1].

وجدير بالذكر ؛ أن قانون العمل جعل للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه ، امتيازاً على جميع أموال المدين من منقول وعقار يستوفي بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ، مادة (٧) من القانون الحالي .

المبحث الثاني

طبيعة قانون العمل

من المعلوم أن قانون العمل يحتوي على نوعين من القواعد، أحداهما تنتمي إلى القانون الخاص ، والأخرى تنتمي إلى القانون العام، أما اتصال قانون العمل بالقانون الخاص فيرجع في الأصل إلى القانون المدني في النصوص المنظمة لعقد إجارة الأشخاص ، إلى جانب المبادئ العامة في نظرية الالتزام ، ثم تدخل الشارع لتنظيم العلاقات حماية للعامل بقواعد آمره كانت بمثابة النواة لقانون العمل ، وزاد تدخل الدولة وامتد إلى تنظيم العلاقات الجماعية للعمال كالنقابات ، وبينهم وبين أصحاب

---

(١) د. عبد الناصر العطار – ص ٣٤ – وما بعدها .

الأعمال كعقد العمل المشترك ، والتوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية ، ثم انتهى إلى إقامة نظام الضمان الاجتماعي [1]، وذلك كله مما يوثق صلة قانون العمل بالقانون العام ، وقد أثار ذلك التساؤل حول طبيعة هذا القانون ، وإلى أي قسم من أقسام القانون ينتمى ؟ .

اختلفت آراء الفقهاء في تلك المسألة ، ويمكن إرجاع ذلك الاختلاف إلى رأين :

أولهما : يذهب إلى أن قانون العمل يتضمن نوعين من القواعد القانونية ، قواعد تنتمي إلى القانون الخاص ، وقواعد تنتمي إلى القانون العام ، فالقواعد التي تنظم عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي ، ونقابات العمال ، تعتبر من قواعد القانون الخاص ، أما القواعد التي تنظم عملية التوظيف والتخديم وتبين قواعد التوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية والتفتيش على أماكن العمل ، وتلك التي تقرر جزاء على مخالفة القواعد الآمرة في قانون العمل ، فإنها تعتبر من قواعد القانون العام ، فيكون قانون العمل قانوناً مختلطاً وفقاً لهذا الرأي[2].

ثانيهما : يرى أن قانون العمل قانون خاص بالرغم من تدخل الدولة في بعض العلاقات التي ينظمها هذا القانون ، وذلك لأن معظم العلاقات الناشئة عن العمل إنما تبرم بين أطراف ينتمون إلى القانون الخاص ، والقواعد التي تحكم هذه العلاقات الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل ، وما القواعد الأخرى التي تنتمي إلى القانون العام إلاقواعد مكملة ومساعدة الغرض منها ضمان تطبيق القواعد الأساسية بنحو جاد، فالجزاءات المقررة فيه ، وقواعد التفتيش على أماكن العمل ، هذه وتلك،

---

(١) د. جمال زكي – ص ١٧ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٢٥ .
(٢) من هذا الرأي : د. إسماعيل غانم – ص ٧١ ، وفي الفقه الفرنسي : ديران وجوسر – السابق – جـ ١ – ص ٢٥٠ ، وما بعدها .

ليستا من ضمن قواعد قانون العمل الأساسية ، ومن ثم فلا ينبغي أن يكون لانتمائها إلى القانون تأثير على وصف قانون العمل ، وتحديد طبيعة هذا القانون يجب ألا يعتد فيه إلا بقواعده الأساسية وحدها ، ولاجدال في أن تلك القواعد تنتمي إلى القانون الخاص ، لأنها تحكم روابط وعلاقات خاصة [1]. وذلك الرأي هو الراجح في نظرنا .

الفصل الخامس

نطاق تطبيق قانون العمل

المبحث الأول

شروط تطبيق قانون العمل

العمل مجهود إرادي يقوم به الإنسان ، فلا يعتبر عملاً المجهود الذي يبذله الحيوان ، أو الطاقة الناشئة عن قوة طبيعية كالهواء والمياه مثلاً . فالعامل لابد أن يكون إنساناً ذكراً أو أنثى ، ولا يمكن أن يكون العامل إلا شخصاً طبيعياً ، أما الشخص الاعتباري فإنه لا يكون عاملاً ، وجميع أحكام قانون العمل تفترض أن من يقوم بالعمل إنسان ، بل إن حماية الشخص القائم بالعمل في إنسانيته وفي بدنه ، كانت هي الدافع الرئيسى لنشوء قانون العمل [2]، وقد عرفت المادة الأولى العامل بأنه : " كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه " .

أما صاحب العمل ، وهو من يتم العمل لحسابه وتحت إدارته وإشرافه ، فإنه قد يكون شخصاً طبيعياً ، وقد يكون شخصاً إعتبارياً ،

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٢٦ ، د. حسام الأهواني – ص ١٧ ، وما بعدها ، د. حسن كيرة – ص ١٧ ، د. حمدي عبد الرحمن – السابق – ص ٢٩ ، وقارن ما ذهــب إليه د. محمد حلمي مراد – ص ٣٣/٣٢ حيث يرى أن قانون العمل قائم بذاته ، له اتجاهاته وغاياته المستقلة عن القانونين العام والخاص ، ويجب أن تأخذ قواعده مكانتها في التقنين المدني ، ويعهد بتطبيق أحكامه إلى هيئات قضائية متخصصة كالقانون الإداري .

(٢) د. محمد لبيب شنب – ص ٤٧ .

وقد نصت المادة الأولى من قانون العمل على أنه يقصد بصاحب العمل : " كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو عمالاً لقاء أجر مهما كان نوعه " ، والشخص الاعتباري هنا هو الخاص ، وليس الشخص الاعتباري العام [1].

ولا يكفي لانطباق قانون العمل أن يكون العامل إنساناً طبيعياً، وأن يكون صاحب العمل شخصاً خاصاً ، طبيعياً أو اعتبارياً ، وإنما يجب أن يتوافر مع ذلك شرطان رئيسيان في العلاقة التي تربط بين العامل وصاحب العمل :

الشرط الأول : أن يتم العمل تحت إدارة وإشراف من يتم العمل لحسابه ، وذلك ما يعرف برابطة التبعية أو الخضوع .

الشرط الثاني : أن يتم العمل في مقابل عوض يحصل عليه العامل ، وهو الأجر [2].

ونود أن نفصل الكلام في هذين الشرطين بالقدر الذي تقتضيه الدراسة :

أولاً : رابطة التبعية :

من المسلم به أن قانون العمل لا يحكم سوى العلاقات الناشئة عن العمل الذي يقوم به شخص لحساب غيره تحت إشراف وسلطة هذا الغير، بحيث يتحدد نطاق قانون العمل بالعمل التابع أو الخاضع .

والمراد بالتبعية هنا هي التبعية القانونية ، بمعنى أن يكون العامل في مركز خضوع لرب العمل ، بحيث يملك الأخير أن يصدر إليه

---

(١) من المعروف أن الأشخاص الاعتبارية نوعان : أشخاص اعتبارية عامة ، وأشخاص اعتبارية خاصة ، والأخيرة هي التي تخضع لقانون العمل ، أما الأولى فإن علاقتها بالعاملين فيها تخضع للقانون الإداري ، أو لقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٧ .

(٢) راجع : د. عبد الناصر العطار – ص ٤٢ ، حيث يرى أن هناك شرطاً يتمثل في إنتفاء المانع من تطبيق قانون العمل .

تعليمات وأوامر بشأن تحديد العمل المطلوب منه وكيفية القيام به ، ووقت أدائه ومكانه ، وأن يشرف عليه ويراقبه في قيامه به ، وأن يوقع عليه الجزاء إذا خالف تلك الأوامر [١].

وتختلف التبعية القانونية عن التبعية الاقتصادية التي تقوم على اعتبار العامل تابعاً لصاحب العمل لأنه يعتمد في معيشته اعتماداً كلياً على الأجر الذي يتقاضاه منه [٢].

والقانون المصري يأخذ بالتبعية القانونية ، ونصوصه في هذا الصدد واضحة الدلالة على هذا الاتجاه ، من ذلك المادة الأولى من قانون العمل ، التي تعرف العامل بأنه : " كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه " ، والمادة (٣١) التي تعرف عقد العمل بأنه : " العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأنه يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر " .

وبالتالي فإنه إذا توافرت التبعية القانونية فإن قانون العمل هو الذي يطبق سواء كان الأجر الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل هو مورد رزقه الوحيد ، أو كانت له موارد أخرى ، وسواء كان صاحب العمل يستأثر بكل مجهود العامل ، أو كان هذا الأخير يعمل لحساب عدد من أصحاب الأعمال [٣].

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٥٠ .
(٢) حكم محكمة النقض المدني في ١٩٧٢/٣/٢٣م ، مجموعة أحكام النقض المدني – ٢٣-٣٦-٢٣٧ .
(٣) تنص المادة (١/٦٧٦) من القانون المدني على سريان عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين ، والممثلين ، والجوابين التجاريين ، ومندوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء ، ولو كان يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال ، وراجع في هذا حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٥٥/١١/٧م ، واستئناف القاهرة في ١٩٥٥/١٢/٢٧م ، المشار إليها في مدونة الفكهاني – جـ ١ – ص ٢٤ – رقم ٣ .

صورة التبعية القانونية :

انتهينا إلى أن نطاق تطبيق قانون العمل يتوقف على التبعية القانونية ، ولكن من الملاحظ أن هذه التبعية تتفاوت من شخص لآخر، وتتنوع بحسب نوع العمل والظروف التي يتم فيها ، فقد يخضع العامل لصاحب العمل خضوعاً تاماً بحيث يهيمن الأخير على عمل العامل في كلياته وجزئياته ، وهذه التبعية في أقصى صورها هي التبعية الفنية ، وهي تفترض إلمام صاحب العمل بالأصول الفنية للعمل الذي يقوم به العامل .

وقد تكون التبعية القانونية مجرد تبعية إدارية يكتفي فيها من صاحب العمل بالإدارة والتنظيم والإشراف على الظروف الخارجية للعمل، دون أن يكون صاحب العمل على إلمام بالأصول الفنية لعمل العامل أوحرفته .

فهل يشترط توافر التبعية القانونية الفنية ، أم يكتفي بأن تكون هناك تبعية قانونية تنظيمية أو إدارية يقتصر دور صاحب العمل على تحديد الظروف الخارجية للعمل ، وإصدار التعليمات العامة اللازمة لإنجازه ليس إلا ؟.

لم يحدد المشرع درجة الإشراف اللازمة لتوافر التبعية القانونية فأفسح بذلك مجالاً للفقه والقضاء ليقوما بذلك ، وقد استقر الرأي فيهما على أنه لا يشترط أن تكون التبعية فنية ، بل يكتفي فيها بأن تكون إدارية تنظيمية [1].

---

(١) في هذا : د. محمد لبيب [illegible] -ص ٥٦ ، د. حسن كيره – ص ١٥ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٦١ مكرر [illegible] محمود يحيى – ص ١٢٠ ، وراجع حكم محكمة القاهرة الابتدائية في [illegible] ١٩٥[illegible]م ، مدونة الفكهاني – جـ ١ – ص ١٤ ، وراجع حكم محكمة النقض المدني في ١٩٦٣/٢/١٤م ، مجموعة النقض المدني –١٤- ٣٣- ٢٣٩ ، وفي ١٩٦٧/٣/٢٩ ، مجموعة النقض المدني ١٧ –١٠٦– ٦٨٨ ، وفي ١٩٧٢/٢/٢م ، المجموعة ٢٣-٩-١٢١ ، وفي ١٩٨١/٢/٨م ، الهواري قضاء النقض – جـ ٤ – ص ٧ –رقم ٨ ، الطعن رقم ١٥٢ لسنة ٥٠ق .

ورأي الفقه والقضاء يتفق مع الواقع ، فإن التبعية الفنية إذا كان من الممكن العمل بها في المنشآت الصغيرة التي يعمل بها عدد قليل من العمال تحت إمرة وسلطة صاحبها وفي حضرته ، فإنه لا يتصور العمل بها في المنشآت المتوسطة والكبيرة التي يكثر فيها العمال ، وتتنوع أعمالهم وتستمر أحياناً على مدار اليوم كله ، ومن ثم يكتفى في تلك الحالات بالتبعية الإدارية لا الفنية .

ويترتب على أن مناط تطبيق قانون العمل هو التبعية التنظيمية لا الفنية ، إن الحكم الذي لا يكتفي بهذه التبعية ويتطلب توافر التبعية الفنية يكون قد أخطأ في تطبيق القانون ويخضع بذلك لرقابة محكمة النقض .

أما توافر التبعية التنظيمية أو عدم توافرها ، فمسألة موضوعية يستخلصها قاضي الموضوع من ظروف الحال ، دون أن يخضع في ذلك لرقابة محكمة النقض وللقاضي حرية استخلاص هذه التبعية من جميع الظروف والملابسات التي تحيط بالعمل المراد وصفه [١].

ثانياً : الأجر :

والأجر هو العوض الذي يحصل عليه العامل في مقابل عمله، ومتى توافر هذا العوض إعتبرت العلاقة ، علاقة عمل ، وخضعت لقانون العمل أياً كان جنس هذا العوض نقداً كان أو عيناً (٢)، وأياً كانت التسمية التي تطلق عليه ، أجراً أو مرتباً أو ماهية أو أتعاباً أو عمولة ، ولا تهم طريقة تحديد هذا الأجر ، وما إذا كان تحديده يتم بالشهر ،

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٦٠ ، وحكم محكمة النقض المدني في ١٩٦٣/٢/١٣م – المجموعة ١-٢٣-٢٣٩ .

(٢) يلاحظ أن المادة الأولى من قانون العمل السابق تعرف الأجر بأنه : كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً ، ومع ذلك فالثابت عنها جواز أن يكون الأجر كله أو بعضه عيناً أو أي أشياء أخرى غير النقود بل خدمات تؤدي للعامل ، وقد حسم المشرع في القانون الحالي ، مادة (١ أ جـ) على أن الأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً نقداً أو عيناً .

أوالأسبوع أو باليوم ، أو على أساس الإنتاج ، ولا يشترط أن يكون رب العمل هو الذي يدفع الأجر ، فقد يتقاضاه العامل من الغير[1].

ولا يشترط احتراف العامل ، فمن يقوم بعمل عرضي يعتبر عاملاً، ويخضع لقانون العمل ما دام يتقاضى أجراً في مقابله ، وقد أداه تحت سلطة شخص وإشرافه ، كما لا تهم التسمية التي تطلق على العامل، فقد يسمى عاملاً أو مستخدماً أو موظفاً أو خادماً أو خفيراً أو صبياً أو رئيساً للعمل ، فالعبرة بالعمل ، بصرف النظر عن مسماه .

ولا يشترط قصد الربح لدى صاحب العمل ، وعلى ذلك فالعلاقة التي ترتبط بين الجمعيات والأفراد الذين يستخدمهم تعتبر علاقة عمل [2]، وكذلك الأمر بالنسبة لعلاقة اللاعبين بالنوادي [3].

كما لا يشترط توافر عقد عمل صحيح ، وبالتالي فإن قانون العمل، يطبق ولو لم يكن هناك عقد عمل أصلاً ، أو كان هناك عقد عمل لكنه باطل ، مع ملاحظة أن القواعد الخاصة بعقد العمل الفردي لا تنطبق إلا إذا وجد عقد عمل صحيح ، وبحيث يمكن القول : إن نطاق قانون العمل يتحدد بعلاقات العمل لا بعقود العمل [4].

(١) راجع في هذا : حكم محكمة النقض المدني بتاريخ ١٩٧١/١/٢٠م ، حيث قضت بقيام عقد العمل بين البطريركية والقسس العاملين في الكنائس التابعة لها ، ولو كانوا يقبضون أجورهم من هيئات أو جمعيات تتولى الإدارة ، مجموعة النقض المدني ٢٢-١٧-٩٥٣.

(٢) نقض مدني في ١٩٧٧/٣/٢٠م ، مجموعة النقض المدني ٢٨-١٣٢-٧٢٨ .

(٣) د. محمد لبيب شنب ــ ص ٦٤ .

(٤) المرجع نفسه ــ ص ٦٥ .

المبحث الثاني

الطوائف المستثناه من تطبيق قانون العمل

الأصل أن قانون العمل يطبق على جميع العمال الذين يؤدون عملاً لحساب الغير وتحت إشرافه وإدارته ، أياً كانت طبيعة أو نوع العمل الذي يؤدونه ، لكن المشرع لاعتبارات مختلفة ، أخرج من نطاق هذا القانون ، أربع طوائف من العمال هي :

الطائفة الأولى : العاملون في الحكومة ، وفي وحدات الحكم المحلي ، والهيئات العامة ، وشركات القطاع العام فيما عدا الأحكام الواردة بالكتاب الخامس ، من هذا القانون (السلامة والصحة المهنية) .

الطائفة الثانية : عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم .

الطائفة الثالثة : أفراد أسرة صاحب العمل .

الطائفة الرابعة : العمال الذين يخضعون لتشريعات خاصة .

ونبين نطاق هذه الاستثناءات بالتفصيل المناسب :

أولاً : العاملون بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والقطاع العام :

جاء استثناء تلك الفئة من نطاق تطبيق قانون العمل فيما نصت عليه المادة (٤) من القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م على أنه : " لا تسري أحكام هذا القانون على العاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة ، والقطاع العام فيما عدا الأحكام الواردة بالباب الخامس من هذا القانون ، " السلامة والصحة المهنية " ، وهذا النص يستبعد من نطاق تطبيق قانون العمل الفئات الآتية :

(١) العاملون بالجهاز الإداري للدولة :

ويقصد بهم جملة موظفي الحكومة ومستخدميها وعمالها ، في الإدارات الحكومية المركزية وفروعها في الأقاليم ، أياً كانت تسميتهم، عمالاً أو موظفين أو مستخدمين ، وأياً كانت طبيعة علاقاتهم بالجهة التي يعملون بها ، تنظيمية أو تعاونية [1].

(٢) العاملون بوحدات الحكم المحلي :

وهم موظفو وعمال الوحدات الاقليمية ذات الشخصية الاعتبارية، كالمحافظات والمدن والقرى .

(٣) العاملون في الهيئات العامة :

والهيئات العامة هي الإدارات الحكومية التي يعهد إليها بإدارة المرافق العامة ، ولا يسرى قانون العمل على العاملين بتلك الهيئات وذلك مثل هيئة النقل العام وهيئة السكك الحديدية ، وبنك ناصر الاجتماعي والمجلس الأعلى للشباب والرياضة .

وهذه الفئات الثلاثة يسرى عليها قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٧ ، كما يسري عليهم أحكام الكتاب الخامس من قانون العمل ، وهو الخاص بالسلامة والصحة المهنية .

(٤) العاملون بالقطاع العام :

وشركات القطاع العام هي أشخاص اعتبارية خاصة يرتبط العاملون فيها بعلاقة عمل تعاقدية ولما كان أمرها كذلك فإنهم يخضعون- بحسب الأصل - لقانون العمل ، إلا أن المشرع أخرجهم من

---

(١) د. جمال الدين زكي – ص ٢٢ ، د. أكثم الخولي – ص ٢٨٨ - وحكم المحكمة الإدارية العليا في ١٩٥٧/١/٢٦م ، القاضي بعدم سريان عقد العمل على مستخدمي الحكومة ولو كانوا خارجين عن الهيئة ، إلا حيث تكون العلاقة بينهم وبين الحكومة علاقة عقدية ، مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا (السنة ٢ ع ١ - رقم ٤٥ – ص ٣٨٤) .

نطاق تطبيقه ، وأخضعهم لقانون العاملين في القطاع العام ، رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ ، ولكن إذا لم يوجد نص بالقانون المذكور ، فإن قانون العمل هو الذي يطبق لأنه هو الأصل العام .

ثانياً : عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم :

واستثناء عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم من نطاق تطبيق أحكام قانون العمل نصت عليه المادة (الثالثة/ب) من القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، ولم يكن استثناء هذه الطائفة من نطاق تطبيق هذا القانون بدعاً حيث أن هذا الاستثناء كانت تنص عليه كل قوانين العمل السابقة [١].

وعلة هذا الاستثناء كما يقال : أن عمل الخدم وثيق الصلة بشخص المخدوم ، مما يمكنهم من الإطلاع على أسرارهم العائلية وشئونهم الخاصة ، وهو أمر يتطلب إخضاع علاقة الخدم بالمخدومين لأحكام خاصة ، يراعي فيها طبيعة عملهم ، كأن يكون حق المخدوم في فصل الخادم لاعتبارات شخصية أوسع مدى من حق صاحب العمل التجاري أو الصناعي [٢].

شروط تطبيق هذا الاستثناء :

ويشترط لصحة استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم ، من نطاق تطبيق أحكام قانون العمل أن يتوافر شرطان :

الشرط الأول : أن يكون العمل مادياً [٣]:

والعمل المادي هو الذي يقصد به قضاء حاجات شخصية للمخدوم

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٥٠ هامش (١).

(٢) د. محمد حلمي مراد – ص ١٣٩ ، والمذكرة الايضاحية للمرسوم بقانون رقم (٣١٧) لسنة ١٩٥٢م.

(٣) د. محمد لبيب شنب – ص ٦٧ ،د. إسماعيل غانم – ص ٣٩ ، د. حسن كيرة – ص ١٣٧.

أو ذويه[1]، فإذا كان العمل ذهنياً أو تغلب عليه الناحية الذهنية فإن القائم به لا يعتبر خادماً ، حتى ولو كان عمله وثيق الصلة بشخص المخدوم ، وعلى ذلك فالمدرس الخاص،والسكرتير الخاص،لايعتبران من جملة الخدم

ولا يكتفى بأن يكون العمل مادياً ، وإنما يجب أن يكون متصلاً بشخص المخدوم ، فلو لم يكن كذلك لا يصير القائم به خادماً ، مثل مربي الطيور الذي لا يتصل مباشرة بمخدومه ، ولا يستطيع بحكم عمله أن يطلع على أسراره وشئونه [2].

الشرط الثاني : أن يزاول عمله في منزل ، أو مكان ملحق به :

والمقصود بالمنزل هو المكان المعد للسكنى ، فلو لم يكن العمل في منزل ، فإن القائم به لا يسمى خادماً ، فلا يعتبر من ضمن الخدم القائمون بالخدمة في النوادي ، والمطاعم والمقاهي والفنادق والمحلات العامة[3]، وكذلك السعاة والفراشون الذين يباشرون عملهم في المكاتب والمدارس ، فهؤلاء لا يسمون خدماً ، وكذلك لا يعد خادماً الممرض والتمورجي ، الذي يعمل في عيادة طبيب أو مستشفى خاص [4].

وإذا توافر هذان الشرطان يكون العامل خادماً مستثنى من الخضوع لتطبيق أحكام قانون العمل ، ولا يهم اختلاف تسميته بعد ذلك ، فيدخل في مسماه الطاهي ومساعده ، وخادم المائدة (السفرجي) ومربية الأطفال ، إذا كان عملها الرئيسي هو حراسة الأطفال وحمايتهم من

---

(١) حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٥٤/١/٢١م، مدونة الفكهاني -جـ ١ -ص ٦١ - رقم ٣٣ ، وإسكندرية الجزئية في ١٩٦٣/٥/٢٩م - موسوعة الهواري القضائية -جـ ١ -ص ٣٣ -رقم ٢٩ .

(٢) د. حسن كيره -ص ١٣٧ ، د. محمد لبيب شنب -ص ٦٧ ، د. إسماعيل غانم -ص٣٩.

(٣) القاهرة الجزئية في ١٩٥٥/٤/٢٧م ، مدونة الفكهاني -جـ ١ -ص ٢٣٢ -رقم ١٦٥ ، وفي ١٩٥٤/١٠/١٢م -المرجع نفسه -ص ٢٣١ -رقم ١٦٤ .

(٤) محكمة القاهرة الجزئية في ١٩٥٥/٢/٨م ، مدونة الفكهاني -جـ ١ -ص ١٢١ - رقم ٨٦ ، د. عبد الودود يحيى -ص ٥٠ .

الأخطار والعناية بنظافتهم ، فإن كان عملها الرئيسي هو تثقيف الطفل وتلقينه قواعد السلوك القويم ، فإنها لا تكون خادمة[1].

أحكام خدم المنازل تسري على من في حكمهم :

ويلاحظ أن المشرع لم يقصر الاستثناء على خدم المنازل ، بل جعل الحكم شاملاً لكل من في حكمهم ، ما دام أن العمل الذي يقومون به يعد عملاً مادياً وثيق الصلة بشخص المخدوم ، ولو لم يجر العمل على تسميته من يقوم به خادماً ، أو كان عمله يتم في مكان غير المنزل ، ما دام من الممكن اعتباره ملحقاً بالمنزل ، كالحديقة والسيارة ، وعلى ذلك يعتبر البستاني وسائق السيارة الخاصة وبواب أو خفير المسكن الخاص من جملة الخدم [2].

الأحكام المتعلقة بالبوابين :

وقد اختلفت أحكام المحاكم بشأن بوابي العمارات التي تشمل أكثر من مسكن ، ويستغلها ملاكها كلها أو بعضها عن طريق تأجيرها للغير ، فذهبت بعض الأحكام إلى اعتبار هؤلاء البوابين في حكم خدم المنازل ، استناداً إلى أنهم يقومون بتأدية خدمات للسكان تشبه ما يقوم به الخادم الخاص[3]، بينما ذهبت أحكام أخرى إلى أن بواب العمـــارة المؤجـــرة ، لا يعتبر في حكم خدم المنازل [4]، والرأي الأخير هو الذي يحظى بتأييد الفقه بصفة عامة ، على أساس أن عمل البواب يتمثل في حراسة العمارة

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٦٩ .

(٢) المرجع السابق ، د. عبد الودود يحيى – ص ٥٠ ، وما بعدها ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٢١ ، د. جمال زكي – فقرة ٩ ، د. محمد حلمي مراد – فقرة ١٢٤ ، د. أكثم الخولى – فقرة ١٧٢ ، د. حسن كيره – ص ١١ ، وما بعدها .

(٣) القاهرة الجزئية في ٥٤/١/٤ مدونة الفكهاني – جـ ١ – ص ٨٧ رق ٦٩ ، وفي ١٩٥٥/٥/٢٦ ، المرجع نفسه – ص ٨١ – رقم ٥٨ ، وفي ٥٥/٥/٢١ ، المرجع نفسه – ص ٨٢ – رقم ٦ ، وفي ٥٨/١/٢١ ، المرجع نفسه – ص ٨٣ – رقم ٦٢ .

(٤) القاهرة الابتدائية في ١٩٦١/٦/١٠م موسوعة الهواري – جـ ٢ – ص ٤٠ – رقم ٤٢ ، والقاهرة الجزئية في ١٩٦٣/٧/١٦م ، المرجع نفسه – ص ٤٣ – رقم ٤٦ ، وفي ١٩٦٢/٤/١٨م ، المرجع السابق – ص ٤٢ – رقم ٤٤ .

ومراقبة المترددين عليها ، والعمل على بقاء منافعها سليمة ونظيفة ومثل هذه الأعمال غير وثيقة الصلة بشخص مالك العمارة ، حتى ولو كان يقيم فيها [1]، فضلاً عن أن قيام البواب بخدمات لسكان العمارة ، لايدخل ضمن عمله الأصلى ، ولو كان ذلك كذلك لكان البواب تابعاً للسكان لا لمالك العمارة ، وهذا ما لم يقل به أحد من الفقهاء [2].

ولئن كان خدم المنازل ومن في حكمهم لا يخضعون لقانون العمل، فإن ذلك لا يعنى عدم وجود أحكام تشريعية تنظم علاقاتهم بمخدوميهم ، لأن الغالب أن يكون التحاق الخادم بالعمل بناء على عقد تم بينه وبين مخدومه ، وبالطبع فإن هذا العقد سيخضع للأحكام الواردة في القانون المدني ، والمتعلقة بعقد العمل (المواد من ٦٧٤ إلى ٦٩٨) ، ويستطيع أن يتقاضى حقوقه وفقاً للقواعد العامة في المسئولية العقدية الناشئة عن هذا الارتباط .

ثالثاً : أفراد أسرة صاحب العمل :

استثنت الفقرة (جـ) من المادة (٤) من قانون العمل ، أفراد أسرة صاحب العمل من الخضوع لأحكام قانون العمل ، وأسرة صاحب العمل ، تتمثل في الزوج وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلاً ، وعلة هذا النص كما يعتقد : أن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون ، وأنه يخشى أن يؤدى سريان القانون على العلاقة بين صاحب العمل ومن يعولهم من العمال الذين ينتمون إلى أفراد أسرته إلى إفساد الروابط العائلية .

---

(١) د. حسن كيره – ص ١٤١ ، د. إسماعيل غانم – ص ٣٩ ، د. جمال الدين زكي – ص ٦٢ د. أكثم الخولي – ص ٢٩٣ ، د. حسام الأهواني – ص ٤٢ ، د. محمد عمران ، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية – ص ٣٢ – طبعة ١٩٧٠م .

(٢) د. محمد لبيب شنب – ص ٧١ .

والواقع أن هذه العلة عليلة ، إذ لو كان ذلك صحيحاً لأخرجهم المشرع من نطاق تطبيق القواعد القانونية الأخرى خاصة النفقات والجنايات والمعاملات وغيرها ، وهذا غير حاصل ، فإن تلك الفئة تخضع لأحكام المجموعة المدنية المنظمة لعقد العمل ، وهذا الاستثناء يؤدي إلى حرمان أقارب رب العمل من المزايا والضمانات التي يتمتع بها الغرباء من العمال ، مع أن الأقربين أولى بالمعروف ، ولذلك كان هذا التعليل غير منطقي ، وغير مقبول كذلك [١].

شروط استثناء أفراد أسرة صاحب العمل :

وطالما أن المشرع أقر ذلك الاستثناء ، فإنه بحكم طبيعته يتطلب لإعماله شرطين :

الشرط الأول : أن يكون العامل منتمياً لأسرة صاحب العمل :

لقد حدد المشرع الأشخاص الذين ينطبق عليهم الاستثناء تحديداً جامداً ، وهم زوج صاحب العمل ، وأصوله وفروعه ، أما غير هؤلاء فلا ينطبق عليهم هذا الاستثناء ، وإن كانوا يعتبرون من أسرة صاحب العمل وفقاً للتعريف العام للأسرة الوارد في المادتين (٣٤) ، (٣٥) من القانون المدني ، فلا يدخل في نطاق الاستثناء الإخوة ولا الأعمام والعمات ، ولا الأخوال والخالات ، ولا فروع أحد من هؤلاء .

ويفترض فيمن له أسرة من أصحاب الأعمال ، أن يكون شخصاً طبيعياً ، فلو كان صاحب العمل شخصاً اعتبارياً كشركة أو جمعية – مثلاً – فلا يتصور أن تكون له أسرة ، ومن ثم فلا ينطبق هذا الاستثناء إذا كان العامل قريباً لأحد مؤسسي تلك الشركة أو الجمعية .

---

(١) راجع في نقض هذه العلة : د. إسماعيل غانم – فقرة ٥٧ ، د. أكثم الخولي – فقرة ١٧١ ، د. حسن كيره – ص ١٠٩ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٥٦ .

الشرط الثاني : أن يكون العامل ممن يعولهم صاحب العمل :

ويتحقق هذا الشرط ، بأن يكون صاحب العمل هو المتكفل بما يلزم العامل من مسكن ومأكل وملبس ، يستوى في ذلك أن تكون تلك الإعالة وجوبية بالقانون أو الاتفاق أو أن يكون صاحب العمل متبرعاً بها، فالمطلوب هو الإعالة الفعلية (1).

ويثور التساؤل عن مدى تحقق شرط الإعالة في حالة الالتزام بها بناء على سبب من القانون ، أو بموجب الاتفاق لكن صاحب العمل لم يقم بالإعالة الفعلية ، الرأي الراجح في الفقه أن الاستثناء لا يقوم في هذه الحالة ، فلا يعد العامل قريباً لصاحب العمل ، وبالتالي تخضع العلاقة بينهما لأحكام قانون العمل ، فالمعول عليه هي الإعالة الاختيارية لا الجبرية ، لأنها هي التي تتوافر فيها حكمة النص ، وهي المحافظة على الروابط العائلية (2).

والحكمة من هذا الشرط تتمثل في أن الإعالة هي مناط قوة العلاقة في إطار الروابط الأسرية ، ووجودها يتنافى مع التنظيم الوارد بقانون العمل ، لأنه هو الذي سيفسد ودها ، وبالتالي إذا لم توجد الإعالة يكون دخوله حالتئذ أمراً مبرراً .

رابعاً : العمال الذين يخضعون لتشريعات خاصة :

هناك طوائف من العمال يخضعون لقوانين خاصة، ولا تنطبق عليهم قواعد قانون العمل ، إلا في حالة خلو قانونهم من النص عليه ، وهذه الطوائف هي :

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٥٢ ، د. إسماعيل غانم – ص: ١٥٢ ، د، حسن كيره – ص ١٣٤ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٧٣ ، وراجع : حكم محكمة القاهرة الجزئية في ١٩٦٣/٣/٢٤م ، موسوعة الهواري – جـ ٢ – ص ٤٨ – رقم ٥١ .

(٢) د. حسام الأهواني – ص ١٠١ ، د. محمد لبيب شنب – المكان السابق ، وقارن ما ذهب إليه د. عبد الودود يحيى – ص ٥١ ، حيث يرى التسوية بين حالتي الإعالة الجبرية والاختيارية ، طالما تحققت الإعالة الفعلية .

(١) العمال البحريون :

وهم ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها وغيرهم ، ممن يسرى عليهم قانون عقد العمل البحري رقم (١٥٨) لسنة ١٩٥٨م الصادر في ١٩٥٩/٦/٢٠م [1]، فقد نص في مادته السادسة على أنه : " تسرى على الملاحين الأحكام الواردة في القانون المدني وقانون التجارة البحري والقوانين الملحقة به ، وكافة التشريعات التي تتعلق بالعمل والتأمينات الاجتماعية ، وذلك بالقدر الذي لا يتعارض صراحة أو ضمناً مع أحكام هذا القانون ، والقرارات الصادرة تنفيذاً له " ، لكن هذا لا يمنع من سريان قانون العمل عليهم إذا لم يوجد نص في تلك القوانين ، أو كان قانون العمل أكثر سخاء لهم .

(٢) عمال المناجم :

وهؤلاء العمال يخضعون للقانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٨١م ، الذي ينظم علاقات العمل بالمناجم والمحاجر أياً كانت صفة رب العمل ، شركة قطاع عام أو هيئة عامة ، ولقد كان قانون العمل الأسبق ، المعروف بقانون العمل الموحد رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩م ، يفرد لهم الفصل الخامس من الباب الثالث ، المواد من (١٤١ – ١٥٥) وكما هو مقرر فإن قانون العمل ينطبق عليهم ، إذا لم يرد في قانونهم الخاص نص ، أو إذا كان أكثر سخاء من قانونهم الخاص [2].

(٣) الصحفيون :

ويخضع الصحفيون في علاقات عملهم ، للقانون رقم (٧٦) لسنة ١٩٧٠ ،المواد (١٠٣ – ١١٥) والمعدل بالقانون (١٤٨) لسنة ١٩٨٠، ولائحته التنفيذية ، الصادرة بالقرار رقم ، (٢٣) من المجلس الأعلى

---

(١) الجريدة الرسمية – العدد ١٣٥ مكرر ، في يونية سنة ١٩٥٩م .

(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ٥٣ .

للصحافة [1] على أساس أن المؤسسات الصحفية تعتبر من أشخاص القانون الخاص [2].

والمراد بالصحفي في مفهوم القانون : العامل الصحفي ، وهو كل من يباشر بصفة أساسية ومنتظمة مهنة الصحافة في إحدى الصحف ، دورية كانت أو يومية ، أو في إحدى وكالات الأنباء سواء أكانت مصرية أم أجنبية ، إذا كان يتقاضى أجراً ثابتاً من صاحب العمل ، وهو الشخص المعنوى الذي يملك الصحيفة ، أو الحزب السياسي ، أو من مالك الصحيفة إذا كان شخصاً طبيعياً ، وكانت الصحيفة تصدر عند نفاذ القانون رقم (١٤٨) لسنة ١٩٨٠ ، كما يعد عاملاً صحفياً المحرر المترجم ، والمحرر المراجع والمحرر الرسام ، والمصور والخطاط ، وكذلك المراسل ، إذا كان يتقاضى مرتباً سواء كان يعمل في الجمهورية أو الخارج ، متى كان هذا العامل الصحفى قد أمضى فترة التمرين في إحدى دور الصحف التي تصدر داخل الجمهورية ، أو في وكالة من وكالات الأنباء التي تعمل فيها .

وأما الصحفي تحت التمرين ، فلا يعد عاملاً صحفياً ، ومن ثم فلا تنطبق عليه الأحكام الخاصة في القانون رقم (٧٦) لسنة ١٩٧٠ ،

---

(١) الوقائع المصرية – العدد (٢٧٨) تابع – في ١٩٨٥/١٢/٨م.

(٢) استقر قضاء محكمة النقض على أن المؤسسات الصحفية مؤسسات خاصة رأى المشرع لاعتبارات قدرها أن يكون تأسيسها وفق القواعد المقررة بالنسبة للمؤسسات العامة واعتبرها في حكم المؤسسات العامة فيما يتعلق بمسئولية مديرها ومستخدميها ونائبها وفيما يتعلق بمزاولة التصدير والاستيراد . وفي غير تلك الحالات المحصورة تخضع علاقتها بالعاملين فيها لأحكام قانون العمل . نقض مدني جلسة ٧٥/٤/١٢ – رقم ٣٥٢ – س ٢٩ ، س ٢٦ – مجموعة المكتب الفني – ص ٧٩١ ، الطعن رقم ٦٦٢ – س ٤١ ق جلسة ١٩٧٧/٥/٢١ – س ٢٨ – مجموعة المكتب الفني – ص ١٢٦٠ ، والطعن رقم ١٨٥٦ – س ٥١ ق – جلسة ١٩٨٢/٣/١م .

(١٤٨) لسنة ١٩٨٠م [1] أو لائحته التنفيذية ، وتتراوح مدة التمرين ما بين سنة أو سنتين وفقاً للمؤهل الحاصل عليه المتمرن .

ويلاحظ أنه وفقاً للمادة (١/٢٣) من القانون رقم (١٤٨) لسنة ١٩٨٠ ، فإن العلاقة بين المؤسسات الصحفية والقومية ، وجميع العاملين بها من صحفيين وإداريين ، وعمال ينظمها عقد العمل الفردي ، مع ملاحظة أن ملكية الصحف وإصدارها لم يعد ملكاً للأفراد ، وإنما أصبحت ملكيتها للأشخاص الاعتبارية العامة أو الخاصة ، وأن هذه الصحف أصبحت تتخذ شكل الجمعيات التعاونية أو شركات المساهمة ولهذا فإن قانون العمل هو الذي يحكم علاقة الصحفي بالمؤسسة التابع لها في حالة عدم وجود نص خاص في القانون رقم (٧٦) لسنة ١٩٧٠، (١٤٨) لسنة ١٩٨٠ المشار إليها [2].

(٤) العاملون بالمناطق الحرة :

وهؤلاء يخضعون لقانون استثمار راس المال العربي والأجنبي رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٤م ، المعدل بالقانون رقم (٣٢) لسنة ١٩٧٧ ، وهذا القانون يعطيهم مزايا أكثر من تلك التي يعطيها قانون العمل فمثلاً بالنسبة لساعات العمل الحد الأقصى ٤٢ ساعة ، وفقاً لما تحـــدده المادة (٥٠) من قانون الاستثمار ، بينما هي في قانون العمل ٤٨ ساعة وفقاً

---

(١) صدر القانون رقم (٧٦) لسنة ٧٠ ، لتنظيم العمل الصحفي ، فأنشأ نقابة الصحفيين وبين علاقة الصحفي بصحيفته كعلاقة عقدية بين القانون أحكامها من ناحية كيفية إبرام العقد ومنته ، وحق العامل في الإجازة وحقه في فسخ العقد . أما القانون رقم (١٤٨) لسنة ١٩٨٠ فقد نظم أوضاع الصحف القومية والمؤسسات الصحفية القومية التي تعد مملوكة ملكية خاصة للدولة ، ويمارس حقوق الملكية مجلس الشورى ، المواد (٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٧ ، ٢٨) من القانون المذكور .

(٢) وقد قضت محكمة النقض عمل في ٥٧٧/٢١ ، مجموعة النقض المدني ٢٨-٢١٦-١٢٦٠ ، بأن قانون نقابة الصحفيين لا يستبعد من أحكامه قانون العمل إلا ما يتعارض مع الأحكام التي جاءت به ، وعلى ذلك فإن قانون العمل ينطبق على العامل الصحفي في الحدود التي لا تتعارض فيها أحكامه مع أحكام قانون نقابة الصحفيين ، وذلك على أساس أن المؤسسات الصحفية تعتبر من أشخاص القانون الخاص ، راجع قضاء النقض للهواري – جـ ٥ – رقم ١٧ .

لما تحدده المادة (١٣٣) من قانون العمل ، ومع ذلك فإن قانون العمل يفضل الاستثمار في بعض الأحكام، ومثال ذلك بالنسبة للإجازة المرضية هي وفقاً لقانون العمل ١٨٠ يوماً مادة (٥٠) في حين أن مدة هذه الإجازة وفقاً لقانون الاستثمار ١٢٠ يوماً المادة (١٠٦) من اللائحة التنفيذية للقانون .

(٥) العاملون بالمدارس الخاصة :

وهؤلاء يسرى عليهم القانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١ الخاص بالتعليم ، وقد نصت المادة (٥٦) من هذا القانون ، على أن : " تخضع المدارس الخاصة لإشراف وزارة التربية والتعليم ، والمديريات التعليمية بالمحافظات ، كما تخضع لقوانين العمل والتأمينات ، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون " ، وقد قضت المادة (٦٧) من هذا القانون ، في فقرتها الأخيرة بأن يصدر قرار من وزير التعليم ، لتنظيم العلاقة بين العاملين في المدرسة الخاصة وصاحبها ، بعد أخذ رأى وزير القوى العاملة ، وعليه فإن أحكام قانون العمل الحالى تسرى عليهم ، إذا تعارضت أحكام اللائحة الداخلية مع أحكامه .

خطة الدراسة :

وسوف تتضمن هذه الدراسة أحكام قانون العمل وفقاً للمبادئ العامة للقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، وهي يمكن أن تنقسم إلى قسمين :

القسم الأول : علاقات العمل الفردية ، وتنظيم العمل .

القسم الثاني : علاقات العمل الجماعية ، نقابات العمال ، عقد العمل المشترك ، والتوفيق والتحكيم في منازعات العمل .

القسم الأول

علاقات العمل الفردية وتنظيم العمل

وتشتمل هذه الدراسة على بابين يخصص أولهما : لعقد العمل الفردي ، ولما كانت هناك أبواب وردت في قانون العمل ، وقد خصصها المشرع لتنظيم العمل ، منها ما ورد في الباب الثاني المخصص لعقد العمل الفردي ، والكتاب الثاني الخاص بالتوجيه والتدريب المهنى ، وكذلك الكتاب الخامس الخاص بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، وهذه المسائل تعتبر وثيقة الصلة بعقد العمل ، لأنها تتضمن كثيراً من الحقوق المقررة للعمال ، وتضع على عاتق صاحب العمل كثيراً من الالتزامات ، ومن ثم فإن دراسة عقد العمل لن تكون كاملة إلا إذا تم إبراز تلك الموضوعات بالدراسة ، وسوف نخصص لدراستها الباب المخصص لتنظيم العمل .

الباب الأول

علاقات العمل الفردية (عقد العمل)

وتقوم خطة الدراسة هذا الباب على الفصول الآتية :

الفصل الأول :

التعريف بعقد العمل .

الفصل الثاني :

إبرام عقد العمل .

الفصل الثالث :

آثار عقد العمل .

الفصل الرابع :

إنقضاء عقد العمل .

الفصل الأول

التعريف بعقد العمل وتفريد دراسته

المبحث الأول

تعريف عقد العمل وبيان عناصره

المطلب الأول

تعريف عقد العمل

ورد تعريف عقد العمل في المادة (٦٧٤) من القانون المدني ، وقد جاء فيها : " إنه العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة الآخر ، وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخـر" ، وقد عرفته أيضاً المادة (٣١) من قانون العمل بأنه : " العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر "[١] .

ويستبين من خلال هذه التعريفين أن لعقد العمل طرفين هما : العامل وصاحب العمل ، كما يستبين - أيضاً - أن لعقد العمل عناصر ثلاثة : هي العمل والأجر والتبعية ، ونلقي الضوء على كل واحد من تلك المسائل الثلاثة في فرع على حدة ، بعد أن نعرف بطرفي العقد .

---

(١) وقد عرفت محكمة النقض عقد العمل في حكم لها بتاريخ ١٩٨٤/٣/٥م جاء فيه : " عقد العمل هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر . وتحديد نطاق هذا العقد منوط بما اتجهت إليه إرادة عاقديه ، وما يعتبر من مستلزماته وفقاً للقوانين المكملة والمفسرة والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام (نقض مدني رقم ٩٩ ، ٢٠١ لسنة ٥٣ق) .

أطراف عقد العمل :

وأطراف عقد العمل - كما يبدو من التعريفين - هما : صاحب العمل ، والعامل .

(أ) صاحب العمل :

وصاحب العمل وفقاً لما عرفته المادة (١/ب) من قانون العمل : " كل شخص طبيعي أو اعتبارى يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر " .

ويبدو من هذا النص أن صاحب العمل شخص يستخدم عاملاً أو عمالاً وهذا النص لا يفيد أنه يشترط في صاحب العمل أن يكون محترفاً لما يعمله فلا يشترط في صاحب العمل أن يتخذ من العمل الذي يمارسه حرفة لكى يخضع لقانون العمل [١].

وكذلك يستبين من نص المادة عدم تقييد عبارة صاحب العمل بما يفيد شرط الحصول على الربح من جراء العمل الذي يستأجر له العامل ، ومن ثم ينطبق أحكام عقد العمل الفردي على من تستخدمهم الهيئات الخيرية والثقافية [٢] ، والهيئات الدينية [٣] ، والنوادي الخاصة [٤].

---

(١) كانت المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم (٣١٧) لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردي تخرج من نطاقه الأشخاص الذين يتعهدون إلى شخص آخر بتأدية عمل لهم دون أن يتخذوا من هذا العمل حرفة لهم . وقد قضت محكمة النقض المدني في الطعن رقم (٥١٢) لسنة ٤٤ق بجلسة ١٩٧٧/١٢/١٧ بأن المشرع قد حرص على عدم الاشتراط في صاحب العمل أن يكون متخذاً العمل الذي يزاوله حرفة له ويستوى في ذلك أن يهدف صاحب العمل إلى الربح أولاً .

(٢) محكمة استئناف الإسكندرية في ٥٥/١١/١٥ ، مدونة الفكهاني - جـ ١ - ١ - رقم ١٣٩ - ص ١٩٦ .

(٣) محكمة القاهرة الجزئية للعمال في ١٩٥٤/١٢/٢٦ ، وقد جاء في هذا الحكم : " أن دور العبادة وإن كانت لا تسعى إلى الكسب المادي إلا أنها خاضعة لأحكام قانون عقد العمل الفردي " ، مدونة الفكهاني - جـ ١/١ - رقم ١٢٦ - ص ١٨٢ ، وفي هذا المعنى أيضا : محكمة الإسكندرية الابتدائية في القضية رقم (١٧٦٥) لسنة ١٩٥٢ ، وقد جاء في هذا الحكم : " أن رجل الدين يخضع لأحكام قانون العمل إذا أدى وظيفته بأجر " . المرجع نفسه - رقم ١٢٨ - ص ١٨٢.

(٤) محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٥٤/١٠/١٢ - السابق - رقم ١٦٤ - ص ٢٣١ .

ومعاهد التعليم الحر [١]، والنقابات [٢]، ولا عبره باختلاف مسماه ، فقد يسمى صاحب مشروع ن او صاحب المنشأة ، أو رب عمل ، أو مالك أدوات العمل ، أو صاحب رأس المال ، أو تاجراً ، أو المتعاقد الآخر ، فهو في جميع تلك الحالات يمثل الطرف الذي يتعاقد معه العامل .

(ب) وأما العامل :

فقد عرفته المادة الأولى (١) من قانون العمل بأنه : " كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه " ، ويبدو من النص أن العامل لابد أن يكون شخصاً طبيعياً على العكس من صاحب العمل الذي يمكن أن يكون شخصاً اعتبارياً، ولعل سر هذه التفرقة ، كما سبق القول : أن العمل يقتضى بذل مجهود بشري لا يتصور إلا من شخص طبيعي [٣]، ولم تقيد المادة العامل بأى وصف ، وعلى ذلك كان عاملاً كل من يعمل لقاء أجر في خدمة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه ، سواء كان هذا العمل مادياً أم ذهنياً أو فنياً ، كما لا يؤثر في تطبيق أحكام قانون العمل اختلاف المسميات التي تطلق على العامل ، فقد يسمى مستخدماً أو موظفاً أو مديراً ، أو رئيساً للعمل ، فإن كل هؤلاء يخضعون لقانون عقد العمل الفردي [٤]، ويبدو من ذلك أنه يشترط لتوافر صفة العامل ما يلي :

أولاً : أن يكون إنساناً بالغاً سن الرشد ، ولا فرق بين أن يكون ذكراً أو أنثى .

---

(١) محكمة شبين الكوم الابتدائية ـ السابق ـ ص ٢٤٦ .
(٢) القاهرة الجزئية للعمل في ١٩٥٦/٢/٢٥م ـ المصدر السابق ـ رقم ١٦٨ ـ ص ١٩٤ .
(٣) ذلك لن قانون العمل يتسم بطابع إنساني واجتماعي لا يمكن تطبيقه على الأشخاص الاعتبارية ،راجع د. إسماعيل غانم ـ السابق ـ فقرة ٥٩ ، د.عبد الودود يحيى ـ ص ٦١.
(٤) د. عبد الودود يحيى ـ المرجع نفسه .

ثانياً : أن يؤدى عملاً معيناً يستوي أن يكون عقلياً أو عضلياً .

ثالثاً : أن يقوم بهذا العمل لحساب شخص آخر يستوي أن يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً .

رابعاً : أن يتم هذا العمل تحت إشراف صاحب العمل وإدارته.

خامساً : أن يؤدى هذا العمل نظير أجر وليس تبرعاً من العامل، ويستوى أن يكون هذا الأجر نقدياً أو عينياً .

ولا يشترط قانون العمل السعودي أن يعمل العامل تحت نظارة صاحب العمل ، فنص في المادة (٧/٧) على أن : " العامل هو كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه ، ولو كان بعيداً عن نظارته ، مقابل أجر .

الفرق بين العامل والمستخدم :

ومما يثار في هذا الصدد ، مدى التفرقة بين العامل والمستخدم وإن كانت تلك التفرقة من الناحية العملية في ظل قانون العمل الحالي ، بل والقانون الذي سبقه ليس لها أساس ، فلا فرق بين الاثنين من ناحية تطبيق أحكام عقد العمل إلا أنه يمكن أن يكون لها أثر في ظل بعض القوانين التي تفرق بينهما في الأحكام [1].

ولعل أهم معيار للتفرقة بينهما ما أخذ به القرار الجمهوري رقم (٦١٧) لسنة ١٩٦٢ ، الذي ينظم إجراءات الترشيح والانتخاب للعضوية عن الموظفين والعمال في مجلس إدارة الشركة أو المؤسسة ، فنصت

---

(١) من ذلك القانون رقم (١٠٩) لسنة ١٩٨١ بشأن بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة حيث يفرق بين المستخدمين والعمال من حيث النسبة التي يجوز إستخدامها من الأجانب ، المواد (١٧٤ – ١٧٥) ، ومن ذلك أيضاً ما ينص عليه القانون رقم (١١٤) لسنة ١٩٦١ ، الذي ينظم كيفية تشكيل مجالس الإدارة في الشركات والمؤسسات والذي ينص على أن يمثل في مجلس الإدارة عضو عن الموظفين وعضو عن العمال .

المادة (٢/١) منه على أنه : " يراعى في التفرقة بين الموظف أو المستخدم والعامل في حكم هذا القرار أن :

الأول : (المستخدم) هو الذي يؤدي عملاً تغلب عليه الصفة الإدارية أو الكتابية أو الحسابية أو الفنية العقلية .

أما الثاني : (العامل) فهو الذي يؤدى عملاً تغلب عليه الصفة الفنية اليدوية .

وهذا المعيار لا يسلم من أن يكون محل نظر : لأن عمل العامل قد يستغرق جهداً ذهنياً لا يقل عن الجهد المبذول من المستخدم بمعيار هذا القرار ، ولهذا رأى البعض معياراً آخر حاصله : إن العمل المتصل بإدارة المشروع يعتبر من يقوم به مستخدماً ، أما العمل المتصل بالانتاج فيمكن اعتبار من يقوم به عاملاً [١].

وهذا المعيار بدوره محل نظر ، فقد يعمل بإدارة المشروع عامل، وقد يعمل بالانتاج مستخدم ، وعموماً فالتفرقة لا تعنينا ، لأن الإثنين يخضعان لقانون العمل ، طالما أنهما يقومان بعمل تابع يتقاضيان عنه أجراً أياً كانت طبيعة هذا العمل ، وأياً كان دور كل منهما فيه .

المطلب الثاني

عناصر عقد العمل

وعناصر عقد العمل ثلاثة هي : العمل والأجر ، ورابطة التبعية ، ونخصص لكل واحد منها فرعاً .

---

(١) د. جمال الدين زكي – فقرة ٧٢ .

الفرع الأول

عناصر العمل

العمل ، هو النشاط الإنساني الذي يقوم به العامل ، ويقصد به كل فعل مأجور يقوم به شخص لحساب آخر وتحت إدارته وإشرافه ، يستوى في هذا أن يكون هذا الفعل ايجابياً ، كمال هو شأن معظم الأعمال ، أم أن يكون سلبياً كالأعمال التي يقوم بها عارض الأزياء أمام الجمهور عدة ساعات كل يوم [1]، وقد يكون هذا العمل يدوياً ، كما يكون ذهنياً وقد يكون في الزراعة أو الصناعة أو التجارة ، فالعمل يمثل وظيفة اجتماعية يرتبط القائمون بها بعقود عمل تتحد في آثارها القانونية ، فالطبيب والمهندس والمدرس يعتبرون عمالاً بجانب النجار والخياط وصانع الأحذية ، رغم ما بينهم من اختلاف في المركز الاجتماعي ، نتيجة لاختلاف أجورهم وحظهم من الثقافة [2].

حرية العمل :

ولما كان العمل في نظر القانون وظيفة اجتماعية وهو يعد في ذاته حقاً لطالبه وذلك وفقاً لما تنص عليه المادة (١٣) من دستور ١٩٧١ ، حيث تقول : " العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة " وأن ذلك الحق قد كفل الشارع حمايته بترتيب العقاب لمن يعتدى على حق غيره في العمل أو حقه في أن يستخدم أو يمتنع عن استخدام أي شخص[3].

وقد تجسد حق العمل من خلال مبدأ حرية العمل وأصبح ممثلاً في حق العامل أن يختار صاحب العمل الذي يريد العمل عنده ، كما أصبح من

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٦٤ .
(٢) د. جمال الدين زكي – فقرة ٧٢ .
(٣) المادة (٣٧٥) من قانون العقوبات المصري المعدلة بالقانون رقم (٢٤) لسنة ١٩٥١م .

حق صاحب العمل أن يستخدم من يشاء من العمال دون التقيد بشروط معينة [1].

ومبدأ حرية العمل ليس على إطلاقه ، ذلك أن هناك قيوداً ترد على حرية صاحب العمل ، كما أن هناك قيوداً ترد على حرية العامل ونشير إلى ذلك بشيء من التفصيل :

(أ) القيود الواردة على حرية صاحب العمل :

ولئن كان مبدأ حرية العمل يقضي بحق صاحب العمل في استخدام من يشاء دون قيد أو شرط إلا أن هذا المبدأ ليس على إطلاقه ذلك أن المشرع قد فرض عليه قيوداً متعددة وذلك لتحقيق أغراض مختلفة ويمكن إرجاع تلك القيود ، من خلال قصد المشرع إلى خمسة أقسام :

أولها : القيود التي تهدف إلى حماية شخص العمل .

ثانيها : القيود المقررة للاعتبارات الوطنية .

ثالثها : القيود المقررة لضمان تنفيذ بعض القوانين .

رابعها : القيود المقررة لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص .

خامسها : القيود المقررة لضمان نزاهة الوظيفة العامة .

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٦٥ ، د. محمد حلمي مراد – ص ١٧٠ .

وسوف نبين تلك القيود وفقاً لترتيبها السابق ، وذلك كما يلي :

أولاً : القيود المقررة لحماية شخص العامل :

وهذه القيود تتمثل - فيما قرره المشرع - من حظر عمل الأحداث قبل بلوغ سن معينة ، وتحريم تشغيل النساء في بعض الأعمال .

(١) تحريم عمل الأحداث :

كان القانون السابق يحظر تشغيل الأحداث قبل بلوغهم سناً معينة هي اثنتا عشرة سنة وفقاً لما نصت عليه المادة (١٤٤) منه على أساس أن تشغيلهم قبل ذلك السن يعوق نموهم الجسماني ، ويمنعهم من إتمام تعليمهم ولذلك فإن تحديد القانون لهذه السن كان يأخذ في اعتباره أنها هي التي تنتهي عندها المرحلة الأولى من التعليم [١].

ولئن كانت المادة (١٤٤) من قانون العمل السابق قد قررت هذا الحظر ، فإن المادة (١٤٥) منه ، قد نصت على أنه : " يحدد وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل ، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يعملون فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة .

فلما صدر القانــــون الحالي (١٢) لسنة ٢٠٠٣م نص في المادة (٩٨) على أنه : " يعتبر طفلاً - في تطبيق أحكام هذا القانون - كل من بلغ الرابعة عشر أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ، ولم يبلغ ثماني

---

(١) د. محمد حلمي مراد ـ فقرة ٤٩٠ ، حيث يرى أن هذه السن أقل من الحد الأدنى لسن العمل في كثير من الدول حيث تحرم تشغيل الحدث قبل بلوغه أربعة عشر عاماً . وراجع : نقض مدني في ١٩٨١/٤/١٩م - طعن رقم ٧٨٠ سنة ٥٠ق ، وقد جاء فيه : " أن الحظر الوارد في المادة (١٤٤) من قانون العمل حظر مطلق آمر ، وقد أصبحت بموجبه أهلية إبرام عقد التدريب أو العمل بلوغ ١٢ سنة وينبني على مخالفته بطلان عقد التدريب أو العمل الذي أبرمه الحدث أو من له الولاية أو الوصاية عليه بطلاناً مطلقاً متعلقاً بالنظام العام .

عشرة سنة كاملة ، ونص في المادة (٩٩) على أنه يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم ، متى بلغت سنهم اثنتى عشرة سنة " وقد حظرت المادة (١٠١) من قانون العمل الجديد تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً ، تتخللها فترة راحة أو أكثر لتناول الطعام ، والراحة بما لا يقل عن ساعة واحدة ، وتحديد هذه الفترة أو الفترات بحيث لايشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية ، أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية .

كما فوضت المادة (١٠٠) الوزير المختص بإصدار قرار يحدد فيه نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل ، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها ، وفقاً لمراحل السن المختلفة ، وقد صدر لهذا القرار الوزارى رقم (١١٨) لسنة ٢٠٠٣م في ٢٠٠٣/٦/٣٠ ، وتضمن تنظيماً وافياً لذلك [1].

---

(١) أصدر وزير القوى العاملة والهجرة تنفيذاً لهذه المادة قراره رقم (١١٨) لسنة ٢٠٠٣م ، والذي جرى رسمه كما يلى :

وزير القوى العاملة والهجرة :

- بعد الاطلاع على المادة (١٠٠) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م .
- وعلى قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ٧٥ وتعديلاته .
- وعلى الاتفاقيات الدولية والعربية المصدق عليها من قبل مصر في هذا الشأن .

قرر

المادة الأولى

لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمانى عشرة سنة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية :

١- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار .
٢- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية والمواد الخطرة أو تكريرها أو إنتاجها .
٣- الأعمال والمهن التى يستخدم فيها الزئبق ومركباته .
٤- صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها .

٥- صهر الزجاج وإنضاجه .
٦- كافة أنواع اللحام .
٧- صنع الكحوليات والمشروبات الروحية وما في حكمها .
٨- الدهانات التي تدخل في تراكيبها المذيبات العضوية والمواد الخطرة .
٩- معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص .
١٠- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على مركبات الرصاص .
١١- صنع أول أكسيد الرصاص " المرتك الذهبي " أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسيليكا الرصاص .
١٢- عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية .
١٣- تنظيف الورش التي تزاول الأعمال المرموقة (٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢) .
١٤- إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة ذات القوى المحركة الكبيرة .
١٥- إجراء عمليات الصيانة والتنظيف والإصلاح للماكينات أثناء إدارتها .
١٦- صنع الأسفلت ومشتقاته .
١٧- التعرض للبترول أو منتجات تحتوي عليه .
١٨- العمل في المدابغ .
١٩- العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء ومخلفات الدواجن ومستودعات ومخازن المواد والنفايات الخطرة .
٢٠- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها .
٢١- صناعة الكاوتش .
٢٢- نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية .
٢٣- شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع .
٢٤- تستيف بذرة القطن في عنابر السفن .
٢٥- استخدام المواد اللاصقة في صناعات تشغيل الجلود .
٢٦- صناعة الفحم من عظام الحيوانات بما فيها فرز العظام قبل حرقها .
٢٧- العمل كمضيفين في الملاهي .
٢٨- العمل في مجال بيع أو شرب الخمور (البارات) .
٢٩- العمل أمام الأفران بالمخازن .
٣٠- معامل تكرير البترول والبتروكيماويات .
٣١- صناعة الأسمنت والحراريات .
٣٢- أعمال التبريد والتجميد .
٣٣- صناعة عصير الزيوت بالطرق الميكانيكية .
٣٤- كبس القطن .
٣٥- العمل في معامل ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة .
٣٦- عمليات تبيض وصباغة وطبع المنسوجات .
٣٧- حمل الأثقال إزالة وزنها على ما هو مبين في الجدول التالي :

النوع	الأثقال التي يجوز حملها	الأثقال التي تدفع على عربات تسير على قضبان	الأثقال التي تدفع على عربة ذات عجلة واحدة أو عجلتان
ذكور	١٠ ك ج	٣٠٠ ك ج	لا يجوز تشغيل الأحداث فيها
إناث	٧ ك ج	١٥٠ ك ج	لا يجوز تشغيل الأحداث فيها

٣٨- العمل على أبراج الضغط العالي والتواجد داخل نطاقها .

٣٩- تجهيز وتحضير وبذر ورش المبيدات الزراعية .
٤٠- صناعة البلاستيك من مخلفات البلاستيك وحرقه .
٤١- صناعة الغراء .
٤٢- صناعة التبغ والمعسل والدخان واختبار المنتج .
٤٣- أعمال الغطس .
٤٤- الأعمال التي تتم على ارتفاعات خطرة .

المادة الثانية

لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ١٦ سنة كاملة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية :

١- الأعمال السابق الإشارة إليها في المادة (١) .
٢- الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي أو استخدامهم لمزاولة أنشطة غير مشروعة .
٣- الأعمال التي يتم التعرض فيها إلى مخاطر فيزيائية أو كيميائية أو ميكانيكية أو جميعها .

المادة الثالثة

على صاحب العمل الذي يستخدم أطفالاً إجراء الفحص الطبي الابتدائي عليهم قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية تبعاً لنوع العمل الذي يسند إليهم ، ويجرى هذا الفحص على نفقة صاحب العمل بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحي .
كما يجب على كل صاحب عمل يستخدم طفلاً أن يتخذ ما يلزم لتوقيع الكشف الطبي الدوري عليه بمعرفة الهيئة – مرة كل عام على الأقل ، وكذلك عند انتهاء خدمته – وذلك للتأكد من خلوه من الأمراض المهنية أو إصابات العمل والمحافظة على لياقته الصحية بصفة مستمرة ، وفي جميع الأحوال تثبت نتائج الكشف الطبي بالبطاقة الصحية للطفل .

المادة الرابعة

يلتزم صاحب العمل بتوفير العلاج اللازم للطفل العامل لديه من إصابات وأمراض المهنة وفقاً لأحكام التأمين الصحي .

المادة الخامسة

يجب أن تتوافر في المنشأة التي يعمل بها الأطفال الإسعافات الأولية والاشتراكات الصحية المقررة قانوناً ، وخاصة التهوية والإضاءة والمياه النقية ودورة المياه ، وأدوات النظافة الشخصية .

المادة السادسة

على صاحب العمل أن يحيط الطفل العامل لديه قبل مزاولة العمل بمخاطر المهنة وأهمية التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية والملائمة لطبيعة العمل والسن وتدريبه على استخدامها ، والتأكد من التزام الطفل باستعمالها ومن تنفيذه التعليمات المقررة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل ، مع السماح بتناول الطعام في الأماكن المخصصة للعمل .

المادة السابعة

على صاحب العمل عند تشغيله لطفل أو أكثر أن يحرر أولاً بأول كشفاً مبيناً به أسماء الأطفال وسنهم وتاريخ استخدامهم وأن يعلق نسخة من هذا الكشف في مكان بارز بالمنشأة .

المادة الثامنة

يجب على صاحب العمل الذي يستخدم طفلاً أو أكثر أن يقدم لكل طفل وجبة صحية متوازنة طبقاً للجدول المرفق .

نطاق هذا القيد :

ونظراً لأن هذا القيد لم يرد في الفصل المخصص لعقد العمل الفردي فإنه ينطبق على جميع العمال ، بما فيهم العمال المستثنون من أحكام عقد العمل الفردي ولا يستثنى من هذا القيد إلا ما نصت عليه المادة (٤) من قانون العمل ، وهم : عمال الفلاحة البحتة ، مادة (١٠٣)، وأفراد أسرة صاحب العمل ، كما يستثنى أيضاً من هذا القيد عمال الخدمة الذين أخرجتهم نفس المادة من نطاق تطبيق جميع الأحكام الواردة في قانون العمل [1].

والواقع أن حرمان خدم المنازل من أي تنظيم قانوني يكفل لهم ضمانات مماثلة لتلك التي قررها قانون العمل لغيرهم ، يعد أمراً منتقداً ، ذلك أن آلافاً من الأطفال يعملون في الخدمة المنزلية لمدة تزيد على عشر ساعات في اليوم ، ويؤدون أعمالاً شاقة لا تتفق مع أعمارهم بل يتعرض الكثيرون منهم لضروب القسوة والتعذيب الذي قد يصل ممن يعملون لديهم إلى ساحات السجون وفاء لعقوبات جنائية بسبب تعديهم على الخدم بدنياً وانسانياً ، مع حرمانهم من التعليم ، وما يكمن وراء تشغيلهم في سن مبكرة من أضرار صحية وخلقية واجتماعية إضافة إلى ما يجر مخدوميهم إلى ساحات السجون ، وقد أخرج المشرع خدم المنازل من نطاق تطبيق قانون العمل على أمل خضوعهم لقانون خاص بهم، وقد وعد بإصداره منذ سنة ١٩٤٤ ، لكن ذلك القانون الموعود به لم يصدر حتى الآن ، وربما كان السماح باستخدام الأطفال في الخدمة في المنازل قبل سن الثانية عشرة سبباً كبيراً من أسباب مشكلة الأمية التي تعاني

المادة التاسعة

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

(١) د. إسماعيل غانم – ص ١٨٧ .

منها الدولة ، وتبذل جهوداً كبيرة للقضاء عليها [1] ، كما يتنافى مع منهج الإسلام في معاملة الخدم ورعايتهم بدنياً ونفسياً .

(٢) حظر تشغيل النساء في بعض الأعمال :

مع عدم الاخلال بأحكام المواد المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بين الرجال والنساء ، فإنه لا ينكر أن تكوين المرأة يختلف عن تكوين الرجل ، كذلك لا يمكن تجاهل تقاليد المجتمع في نظرته للمرأة نظرة مختلفة عن الرجل لهذا وردت القيود على تشغيل النساء في بعض الأعمال .

ومن القيود المقررة لحماية شخص العامل ما ورد بالمادة (٨٨) من قانون العمل خاصاً بتشغيل النساء وقد جاء في هذه المادة أنه : " مع عدم الاخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم " ، كما نصت المادة (٨٩) على أنه : " يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً ، والسابعة صباحاً " ، وتنص المادة (٩٠) على أنه : " يصدر الوزير المختص قرار بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً ، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها " ، وكان قد صدر القرار الوزاري رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٢ بالنص على الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال الشاقة التي لا يجوز تشغيل النساء فيها . ومنها العمل في البارات ونوادي القمار والشقق المفروشة وصنع المشروبات الروحية ، والعمل

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٦٧ – هامش ٤ .

تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وصناعة المفرقعات ودبغ الجلود وصناعة الكاوتشوك .. وغيرها [1].

---

(١) وقد نشر هذا القانون في الوقائع المصرية العدد (٣٦) تابع في ١٩٨٢/٢/١٣م ، فلما صدر القانون الجديد أصدر وزير القوى العاملة والهجرة قراره رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٣م بتاريخ ٢٠٠٣/٨/١١ ، وذلك لتنظيم أحكام تشغيل النساء ، وبيان الأعمال التي لا يجوز تشغيلهن فيها، وقد جرى نصه كما يلي :

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة (٩٠) من قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، وعلى الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها مصر في هذا الشأن :

قــــرر :

مادة (١) : لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الآتية :

(١) العمل في البارات ونوادي القمار والشقق المفروشة والبنسيونات التي لا تخضع لإشراف وزارة السياحة والعمل في الملاهي وصالات الرقص إلا إذا كن من الراقصات والفنانات الراشدات سناً .

(٢) صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية .

(٣) العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار .

(٤) العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها .

(٥) صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها .

(٦) إذابة الزجاج أو إنضاجه .

(٧) عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية .

(٨) معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.

(٩) صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من (١٠%) من الرصاص.

(١٠) صنع أول أكسيد الرصاص "المرتك الذهبي" وأكسيد الرصاص الأصفر ، وثاني أكسيد الرصاص "السلقون" وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص .

(١١) تنظيم الورش التي تزاول الأعمال المشار إليها في البنود (٧ ، ٨ ، ١٠) .

(١٢) إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة .

(١٣) تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها .

(١٤) صناعة الأسفلت ومشتقاته .

(١٥) العمل في دبغ الجلود .

(١٦) العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء .

(١٧) سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها .

(١٨) صناعة الكاوتش .

(١٩) شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانى ومخازن الاستيداع كذلك أعمال الشالة بصفة عامة .

(٢٠) أعمال تستيف البضائع في عنابر السفن .

(٢١) صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها . =

وقد كاد خطر العمل في تلك الأعمال أن يكون في ظل القانون السابق منعاً صورياً ، لأن جزاء مخالفته لم يكن رادعاً . وهو وفقاً للمادة (١٧٤) من قانون العمل السابق ، الغرامة التي لا تقل عن خمسة جنيهات والتي لا تزيد عن عشرة جنيهات ، وهو عقاب تافه وفي حكم العدم ولا يحقق الزجر المطلوب ، ولهذا رفع القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣ العقوبة إلى الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد من وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف في حالة العود .

ثانياً : القيود المقررة للاعتبارات الوطنية :

وتدور هذه القيود حول عمل الأجانب من ناحية توافر ما يشترطه القانون من ضرورة حصول الأجنبي على ترخيص بالعمل ، وتحديد نسبة العمال الأجانب في بعض الشركات ، ويجب بيان ذلك :

(١) اشتراط الترخيص بالعمل للأجنبي :

وقد تضمن قانون العمل فصلاً خاصاً بتنظيم عمل الأجانب واشتراط حصولهم على ترخيص بالعمل ، فنصت المادة (٢٨) منه على أنه : " لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد

=

(٢٢) جميع أنواع اللحام .
(٢٣) جميع الأعمال التي يدخل فيها الزئبق .
(٢٤) صناعة المبيدات الحشرية والمنزلية .
(٢٥) صناعة الأسمدة .
(٢٦) التعرض للمواد المشعة .
(٢٧) العمل في صناعة الفنيل كلوريد .
(٢٨) صناعة المخصبات والهرمونات .
(٢٩) طلاء المعادن التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص .
(٣٠) الأعمال التي تنطوي على التعرض للبنزين أو لمنتجات تحتوي على البنزين بالنسبة للنساء الحوامل أو الأمهات المرضعات .
مادة (٢) : يراجع هذا القرار دورياً لمواجهة أية مستحدثات قد تطرأ في هذا الشأن .

والإقامة بقصد العمل " ، وكان القانون السابق ينص على شرط المعاملة بالمثل [1] ، فأبقاه القانون الحالي ، جرياً على ما هو معروف في القانون الدولي الذي تصطبغ علاقات العمل بمبادئه ، وهو قيد طبيعي يفرضه الصالح العام الوطني ، وتقرره معظم القوانين الحديثة ، ونحن بحاجة ماسة إليه تداركاً للتسامح الذي استطال بهذا الشأن [2] ، ثم صدر القانون رقم (٨) لسنة ١٩٩٧م ، بإصدار قانون ضمانات وحوافز الاستثمار [3] ، كما صدرت لائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢١٠٨) لسنة ١٩٩٧م ، والمستفاد منها : أن الأجانب الذين يعملون بشركات الاستثمار الخاضعة لهذا القانون تسري عليهم الأحكام الخاصة بتنظيم عمل الأجانب في قانون العمل الجديد ، لأنه الشريعة العامة الواجب تطبيقها فضلاً عن أنه لاحق لقوانين الاستثمار ، وقد نص صراحة في المادة (٧) من قانون الإصدار على إلغاء كل حكـم يخالف أحكامه ، وعليه فإنهم يخضعون لنص المادة (٢٨) منه ، والتي توجب الحصول على ترخيص لمزاولة الأجانب العمل .

نطاق تطبيق هذا القيد :

ويلاحظ أن نطاق تطبيق هذا القيد ، يمتد ليطبق على جميع الأعمال التي يستثنى القائمون بها من نطاق تطبيق قانون العمل . يدل

---

(١) بمعنى أن شرط المعاملة بالمثل ليس شرط ابتداء فقط ، وإنما هو شرط انتهاء بحيث لايسمح للأجنبي بالاستمرار في العمل إذا عدلت دولته عن معاملة المصريين بالمثل ، راجع في هذا المعنى حكم محكمة النقض المدني بتاريخ ١٩٧١/١٢/٨ في الطعن رقم ٤٢ لسنة ٣٥ق ، ويلاحظ أن شرط الإقامة للأجنبي للحصول على ترخيص بالعمل منتقد فإن التصريح بالإقامة لا يعطي إلا بعد التصريح بالعمل ، ووفقاً للمادة (٢٧) فإن التصريح متوقف على الإقامة ، ففي المسألة دور وتسلسل ، راجع في هذا المعنى : د. حسام الأهواني – ص ١٦٢ – ط ١٩٨٢ ، د. محمد لبيب – ص ١٥٩ – هامش ٢ .

(٢) د. حسن كيرة – أصول قانون العمل – ص ١٥٨ .

(٣) الجريدة الرسمية ، ع ١٩ مكرر في ١٩٩٧/٥/١٨م .

على ذلك أن المادة (٢٧) قد حددت الأعمال التي يشترط حصول الأجنبي على ترخيص بالعمل بشأنها وهي : " كل عمل صناعي أو تجاري أو مالي أو زراعي أو غيره أو أية مهنة أو حرفة بما في ذلك الخدمة المنزلية " .

وقد أحالت المادة (٢٩) إلى وزير القوى العاملة والتدريب ، أن يحدد بقرار منه شروط الحصول على ترخيص بالعمل والرسوم التي تحصل بما لا يزيد عن مائة جنيه ، كما أجازت للوزير أن يحدد الحالات التي يجوز فيها إعفاء الأجنبي من شرط الحصول على ترخيص . وحالتئذ يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على ترخيص أن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل .

وبنـــاء على ذلك صـــدر قرار وزير القوى العاملة والتدريب رقم (١٣٦) لسنة ٢٠٠٣م ، بشأن شروط الترخيص في العمل للأجانب ، وقد أوجب هذا القرار على كل أجنبي يرغب في أن يزاول عملاً في جمهورية مصر العربية ، أن يحصل على ترخيص بذلك وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها قرار وزير القوى العاملة والهجرة [١].

---

(١) صدر هذا القرار في ٢٠٠٣/٧/٢١م ، وقد جرى نصه كما يلى :
وزير القوى العاملة والهجرة :
بعد الاطلاع على المواد (٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م .

قـــرر :

مادة (١) : يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الخاصة بتنظيم عمل الأجانب وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل ويحدد وزير القوى العاملة والهجرة حالات الاعفاء من شرط المعاملة بالمثل بناء على عرض الإدارة المختصة .
مادة (٢) : لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من مديرية القوى العاملة الواقع في دائرتها المركز الرئيسي للمنشأة أو المكاتب التي يحددها وزير القوى العاملة ويشرط أن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل . =

ويستثنى من الحصول على الترخيص :

١- المعافون طبقاً لنص صريح في اتفاقيات دولية تكون جمهورية مصر العربية طرفاً فيها في حدود تلك الاتفاقيات .
٢- الموظفون الإداريون الذين يعملون بسفارات وقنصليات الدول العربية والأجنبية والمنظمات والوكالات التابعة للمنظمات الإقليمية والدولية في جمهورية مصر العربية .
٣- المراسلون الأجانب الذين يعملون في جمهورية مصر العربية .
٤- رجال الدين الأجانب الذين يمارسون نشاطهم بدون أجر .
٥- العاملون الأجانب على السفن المصرية في أعالي البحار خارج المياه الإقليمية ، إكتفاء بترخيص العمل البحرى .
٦- العاملون بلجنة مقابر الحرب العالمية الخاصة بدول الكومنولث .
٧- العاملون بجمعية الوفاء والأمل .
٨- العاملون بمؤسسة هانز سايدل الألمانية في مجال الهيئة العامة للاستعلامات بشرط عدم زيادتهم عن ثلاثة .
٩- أعضاء المعهد السويسرى للأبحاث المعمارية والآثار المصرية القديمة .
١٠- الوافدون للتدريب لمدة لا تتجاوز العام مع إخطار إدارة تراخيص عمل الأجانب ببرنامج التدريب ومدته وأسماء المتدربين .

ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفى من شروط الحصول على الترخيص بالعمل بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بهذا الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل ، وكذا عند انتهاء خدمته لديه .

مادة (٣) : لا يجوز أن يزيد عدد العاملين الأجانب من أى منشأة ولو تعددت فروعها عن ١٠% من مجموع عدد العاملين بها .

ويستثنى من تلك الحالات التى يصدر بها قرار من الوزير بناء على عرض اللجنة المختصة بالوزارة .

مادة (٤) : يراعى في منح تراخيص العمل الشروط والأوضاع الآتية :

١- أن تتناسب مؤهلات وخبرات الأجنبى مع المهن المطلوب الإذن له بالعمل فيها .
٢- حصول الأجنبى على الترخيص في مزاولة المهنة وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها في البلاد .
٣- عدم مزاحمة الأجنبى للأيدى العاملة الوطنية .
٤- الاحتياج الفعلى للمنشأة لهذه الخبرة .
٥- حاجة البلاد الاقتصادية .
٦- التزام المنشآت التي يصرح لها في استخدام خبراء أو فنيين أجانب بتعيين مساعدين مصريين تتناسب مؤهلاتهم ومؤهلات الخبراء والفنيين وتدريبهم على أعمالهم وإعداد تقارير دورية على مدى تقدمهم .
٧- يفضل الأجنبى المولود والمقيم بصفة دائمة في البلاد .

مادة (٥) : يحدد رسم الترخيص لأول مرة عند التجديد .

بـ ١٠٠٠ جنيه مصرى .

ويستحق الرسم كاملاً عن السنة أو كسورها .

ويؤدى الرسم المشار إليه بحوالة بريدية تصدر باسم مدير عام مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة .

وفيما يتعلق بتراخيص عمل الأجانب الصادرة من مكاتب تراخيص عمل الأجانب بالهيئة العامة للاستثمار ، والهيئة العامة للبترول وقطاع شركات الأموال بمصلحة الشركات تحدد الحوالة البريدية باسم رئيس الإدارة المركزية للأمانة العامة بالوزارة .

مادة (٦) : يعفى فئات الأجانب التالية من رسوم تراخيص العمل المشار إليها في المادة (٥) :

- رعايا جمهورية السودان الديمقراطية العاملون بمنشآت القطاع الخاص بجمهورية مصر العربية .
- الفلسطينيون الحاصلون على وثائق سفر صادرة في جمهورية مصر العربية أو من السلطة الفلسطينية .
- الإيطاليون والمقيمون بالبلاد لمدة لا تقل عن خمس سنوات .
- اليونانيون الراغبون في العمل بجمهورية مصر العربية (تنفيذاً لأحكام اتفاقية التعاون الثنائي بالنسبة لمسائل العمل الموقعة عام ١٩٨١ بين مصر واليونان) .
- الأجانب المنصوص عليهم في الاتفاقيات الدولية والمنح والتي تكون جمهورية مصر العربية طرفاً فيها وينص على الإعفاء من الرسوم وفي حدود العمل بتلك الاتفاقيات.

مع عدم الاخلال بتحصيل الرسوم المقررة التي لم يصدر بشأنها إعفاء .

مادة (٧) : على الأجنبي الذي يرغب في مزاولة العمل أو المنشأة التي ترغب في استخدامه التقدم بطلب الحصول على ترخيص بذلك من الجهة الإدارية المختصة مرفقاً بها المستندات الآتية :

١- ما يفيد سداد الرسم المقرر .
٢- موافقة الجهة التي ستقوم بالعمل لديها إذا كان الأجنبي هو طالب الترخيص .
٣- الترخيص بمزاولة المهنة في الأحوال التي تقتضي ذلك .
٤- موافقة الجهة المختصة برئاسة الجمهورية إذا كان الأجنبي من اللاجئين السياسيين.

مادة (٨) : تصدر بطاقة الترخيص من الجهة الإدارية المختصة وتسلم إلى الطالب خلال ثمان وأربعين ساعة من تاريخ وصول موافقة جهات الأمن المختصة .

مادة (٩) : يصدر الترخيص لمدة سنة أو أقل كما يجوز إصداره لمدة تزيد على ذلك بعد سداد الرسم المقرر له عن المدة المطلوبة .

مادة (١٠) : يتم تجديد الترخيص بناء على طلب يقدم بذلك مرفقاً به ما يفيد سداد الرسم المقرر عن المدة المطلوبة وموافقة جهة العمل على التجديد .

ويصدر الترخيص في هذه الحالة في ذات يوم تقديم الطلب عدا حالات التجديد التي تستلزم العرض على رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام فيكون إصدار الترخيص خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر .

مادة (١١) : يستخرج بطاقة بدل فاقد أو تالف للترخيص من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة دون رسوم وذلك بناء على طلب يقدم من صاحب الشأن مرفقاً به البطاقة التالفة أو ما يثبت فقدها وتسلم البطاقة ذات يوم تقديم الطلب .

مادة (١٢) : يلغى ترخيص عمل الأجنبي في الحالات الآتية :

(أ) إذا حكم عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة والآداب العامة .
(ب) إذا أثبت الأجنبي بيانات في طلب الترخيص واتضح بعد حصوله عليه أنها غير صحيحة .
(ج) إذا استعمل ترخيص العمل المصرح به في مهنة أو جهة عمل خلافاً لما استخرج الترخيص على أساسه .
(د) الحالات التي تمس مصالح البلاد الاقتصادية أو الاجتماعية أو الأمن القومي ، ويتم الإلغاء بقرار من الوزير بعد عرض الإدارة المختصة .

ويختص بإصدار هذا الترخيص منطقة العمل الواقع في دائرة اختصاصها عمل الأجنبي ويكون صالحاً طوال مدة إقامة الأجنبي المرخص بها ، كما يبين القرار الشروط والأوضاع التي يجب مراعاتها عند منح الترخيص ومدة صلاحيته ، والرسوم المقررة عليه ، وما يجب على المنشآت التي تستخدم أجنبياً القيام به من إجراءات وحالات الاعفاء من حصول هذا الترخيص .

ويلاحظ أن الأحكام الخاصة بتنظيم العمل للأجانب تسرى على جميع أصحاب العمل في مصر ، حتى ولو كانوا غير مصريين ، بل حتى ولو كان العامل ينتمي إلى دولة صاحب العمل لأن نص المادة (٢٦) قد جاء عاماً ، والتخصيص بغير مخصص باطل [1].

مادة (١٣) : تعد المنشآت التي تستخدم أجانب سجلاً تدون فيه البيانات الآتية :
(أ) اسم الأجنبي ولقبه وجنسيته وديانته .
(ب) تاريخ ميلاده .
(ج) المهنة ونوع العمل الذي يقوم به .
(د) مؤهلاته .
(هـ) رقم وتاريخ الترخيص له في العمل .
(و) الأجر الذي يتقاضاه .
(ز) أسماء المساعدين الذين عينوا للتدريب على أعمال الخبير الأجنبي وتلتزم المنشآت التي تستخدم الأجانب كذلك بإخطار مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة بانتهاء التعاقد مع الأجنبي أو تركه العمل وما يفيد تسليم ترخيص العمل الخاص به .
مادة (١٤) : على المنشآت التي تستخدم أجنبياً أن تخطر مديرية القوى العاملة المختصة خلال الأسبوع الأول من كل شهرى يناير ويوليو من كل عام بالبيانات الآتية :
(أ) كشف بأسماء الأجانب الذين يعملون بالمنشآت موضحاً به جنسياتهم ومهنتهم وأرقام وتواريخ تراخيص العمل الممنوحة لهم وأسماء المساعدين إن وجدوا .
(ب) كشف بعدد ومهن العاملين لديهم والمتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية .
مادة (١٥) : يحظر على الأجانب الاشتغال بالمهن والأعمال والحرف الآتية :
(أ) الإرشاد السياحي .
(ب) الرقص الشرقي .
(ج) أعمال التصدير والتخليص الجمركي ويستثنى الفلسطينيون من أعمال التخليص الجمركي .
مادة (١٦) : يلغى كل نص سابق يخالف أحكام هذا القرار .
(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٧٠ – هامش (١) .

(٢) الحد الأقصى لنسبة استخدام الأجانب :

كما تضمن القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بشأن بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة قيداً على حرية صاحب العمل في استخدام الأجانب ، ووفقاً للمادة (١٧٤) من هذا القانون لا يجوز أن يزيد عدد العمال الأجانب عن ١٠% من مجموع عمال الشركة كما لا يجوز أن تزيد أجورهم عن ٢٠% من مجموع الأجور التي تؤديها الشركة للعمال .

وأما بالنسبة للمستخدمين وهم : كل شخص يقوم بعمل إداري أو فني أو كتابي أو حسابي فلا يجوز أن تـزيد نسبة الأجانب منهم على ٢٥% من مجموع مستخدمي الشركة ، كما لا يجوز أن تزيد أجورهم على ٣٠% من مجموع الأجور التي تؤديها الشركة ، ويسرى هذا الحكم على شركات المساهمة عموماً كما يسرى على شركات التوصية بالأسهم والشركة ذات المسئولية المحدودة إذا زاد رأس مالها عن خمسين ألف جنيه (مادة ٢/١٧٥) .

ويجوز للوزير المختص أن يأذن باستخدام عاملين أجانب أو مستشارين أو أخصائيين أجانب في حالة تعذر وجود مصريين وذلك للمدة التي يحددها ولا يدخل هؤلاء في حساب النسبة المقررة (المادة ١٧٦ من قانون العمل) ، وتقضى هذه المادة بأن يقوم الوزير المختص أو من يفوضه بالفصل في الطلبات التي تقدم من ذوي الشأن في الحالات التي يراد الاستثناء منها خلال شهرين من تاريخ تقديمها ، ويعتبر عدم الرد على الطلب بمثابة قبول للاستثناء لمدة سنة ، أو للمدة المعينة في الطلب أيهما أقصر .

جزاء مخالفة هذا الحظر :

وقد وضعت المادة (٢٤٥) من قانون العمل الحالى ، عقاباً لكل من يخالف هذه الأحكام وهي الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه ، مع عدم الاخلال بالعقوبات الأشد المنصوص عليها في القوانين الأخرى ، وهذه العقوبة أقل مما كان ينص عليه القانون السابق في المادة (٤/١٦٣) ، حيث كان الحد الأدنى للغرامة ألفي جنيه ، وحدها الأقصى عشرة آلاف جنيه ، وربما كان قصد المشروع من ذلك تيسير الاستعانة بالخبرة الأجنبية توخياً لما يرجوه من ورائها من العمل على ما فيه رقي البلاد ، وهناك جزاء مدني بجانب الجزاء الجنائي، ذهب إليه بعض الفقهاء وهو ما نرجحه ، يقضي ببطلان هذا العقد ، وذلك استناداً إلى أن سبب البطلان مطلق ، ويتعلق بالنظام العام في ضوء العلة التي تغياها المشرع من تقرير تلك القيود مراعاة لاعتبارات سياسية ووطنية [1].

ثالثاً : القيود المقررة لضمان تنفيذ بعض القوانين :

والقيود المقررة هنا تهدف إلى ضمان تنفيذ بعض القوانين الأخرى ، ذلك أن وجود هذه القيود سيدفع العامل إلى الخضوع لأحكام تلك القوانين من تلقاء نفسه حتى لا يكون عدم تنفيذها حائلاً دون حصوله على عمل وهذه القيود هي :

(١) الحصول على شهادة المعاملة العسكرية :

يقضى قانون الخدمة العسكرية والوطنية رقم (١٢٧) لسنة ١٩٨٠ مادة (٣٨) بأنه : " لا يجوز استخدام أي مواطن بعد بلوغه سن الثامنة عشرة من عمره كما لا يجوز بقاؤه في وظيفته أو عمله أو منحه ترخيصاً في مزاولة أية مهنة حرة أو قيده في جداول المشتغلين بها ، إلا

---

(١) د. إسماعيل غانم – ص ١٧٥ ، وما بعدها.

إذا قدم شهادة من وزارة الحربية دالة على موقفه من الخدمة الالزامية ، وحكمة هذا النص هو سد الطريق ، أمام كل من يحاول التهرب من التجنيد، ولذلك فإن مخالفة هذا الشرط تؤدي إلى بطلان عقد العمل لتعلق هذا النص بالنظام العام(١).

(٢) الحصول على شهادة قيد العمل والبطاقة الشخصية :

وهذان القيدان قد ورد أولهما في المادة (٤٨) من القانون رقم (١٤٣) لسنة ١٩٩٤م ، بشأن الأحوال المدنية ، حيث ألزمت هذه المادة كل مواطن يزيد سنه عن ست عشرة سنة ، أن يحصل على بطاقة تحقيق شخصية ، من قسم السجل المدنى الذي يقيم بدائرته وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ بلوغه السن ، وأما القيد الثاني فقد كان القانون السابق ينص على أن الشخص إذا كان ممن يخضعون لقانون العمل الموحد فإنه يجب عليه بالإضافة إلى ذلك الحصول على بطاقة عمل ،وفقاً للمادة (٥٣) من القانون السابق ، وحتى يضمن المشرع تنفيذ هذا القانون ، نصت المادة (٥٥) من نفس القانون ، على أنه يحظر على أية جهة حكومية أو غير حكومية قبول أو استخدام أو استبقاء شخص غير حاصل على هذه البطاقة (٢).

وفي القانون الحالى ، نصت المادة (١٢) على أنه : " مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٥م ، بشأن تأهيل المعوقين، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب قيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التى يقع في دائرتها محل إقامته ، مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة ، وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها ، وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد

---

(١) د. محمد حلمي مراد – ص ١٧٤ .
(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ٧٢ .

دون مقابل وتحدد البيانات التى يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفترة السابقة بقرار من الوزير المختص .

كما نصت المادة (١٣) على أنه : " إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة من الحرف التى يصدر بها قرار من الوزير المختص ، المشار إليها في المادة (١٣٩) من هذا القانون ، وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته، وترخيص مزاولة الحرفة، طبقاً للمادة (١٤٠) من هذا القانون ، وتثبت درجة مهارته في شهادة القيد .

ولا يجوز تشغيل أي عامل ، إلا إذا كان حاصلاً على هذه الشهادة.

ويبدو من نص الفقرة الأخيرة من المادة (١٣) سالفة الذكر ، أن الحصول على شهادة القيد المشار إليها في المادتين (١٢ ، ١٣) من القانون الجديد ، شرط أساسي للتشغيل .

وقد صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١١٦) لسنة ٢٠٠٣ن ، ليحدد المقصود بالجهة الإدارية المختصة التى يتعين أن يتم قيد الراغبين في العمل أمامها ، وأنها مديرية القوى العاملة والهجرة ، مادة (١/أ) من هذا القرار ، وفي المادة (٢) أناط بمديريات القوى العاملة والهجرة بالمحافظات ، أن تحدد لوحداتها الإدارية القيام بالاختصاصات المشار إليها في الفقرة (أ) من المادة الأولى .

كما صدر وزير القوى العاملة والهجرة القرار الوزارى رقم (١١٧) لسنة ٢٠٠٣م ، بشأن البيانات التى يجب أن تتضمنها شهادة قيد العمل ، وفقاً للمادتين (١٢ ، ١٣) من القانون الجديد ، بل وحدد لها نموذجاً معيناً ، قال أنه مرفق بقراره المذكور ، لكنه لم ينشر سهواً مما اضطره إلى التنبيه إلحاق على ذلك بالوقائع المصرية ، العدد ١٧٢ (تابع) ، في ٢٠٠٣/٨/٢م ، ص ٤٩ .

رابعاً : القيود المقررة لتحقيق تكافؤ الفرص :

وكان المشرع قد أورد في القانون رقم (١١٣) لسنة ١٩٥٨ عدداً من القيود على حرية صاحب العمل في استخدام من يشاء ، وذلك ضماناً لتحقيق تكافؤ الفرص أمام الجميع وهذه القيود تتمثل فيما يلي :

(١) إجراء امتحان مسابقة للتعيين في بعض الوظائف :

وقد نصت المادة الثانية من هذا القانون على ذلك القيد ، فاشترطت على صاحب العمل أن يكون التعيين في أية وظيفة من وظائف الشركات المساهمة والمؤسسات العامة لا يقل المرتب الأصلي لها عن الحد الأدنى المقرر [1] شهرياً ، عن طريق امتحان مسابقة يعلن عنها في الصحف .

وكل من يخالف هذا الشرط وفقاً لما تقضي به المادة الثالثة من هذا القانون يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ، ولا تجاوز ستة شهور، وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه ، فضلاً عن اعتبار المخالف مفصولاً من عمله بالشركة بمجرد ثبوت المخالفة بحكم نهائي ، والمبادئ التى أوجبت هذا القيد مازالت قائمة وتحتاج إلى مزيد من التنظيم الذى يضمن جدية التطبيق .

(٢) عدم جواز تعيين أقارب مديرى الشركات أو أعضاء مجلس إدارتها :

وضماناً لتحقيق تكافؤ الفرص أمام الجميع ، تنص المادة الأولى من القانون المشار إليه على أنه لا يجوز أن يعين في شركة المساهمة التى تساهم الحكومة أو الأشخاص الاعتبارية العامة في رأس مالها ، أى موظف تكون له بأحد أعضاء مجلس إدارة الشركة أو المدير العام أو أحد

---

(١) العبرة في تقدير مرتب الوظيفة بالمرتب الأساسي دون احتساب ملحقاته ، د. محمد حلمي مراد – ص ١٨٦ .

كبار موظفيها الذين يدخل في اختصاصهم اختيار الموظفين أو تعيينهم صلة قرابة أو مصاهرة حتى الدرجة الرابعة .

كل من يخالف هذا الشرط وفقاً لما تقضي به المادة الثالثة من هذا القانون يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ، ولا تجاوز ستة شهور وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه ، ولا تزيد على خمسمائة جنيه فضلاً عن اعتبار المخالف مفصولاً من عمله بالشركة بمجرد ثبوت المخالفة بحكم نهائي ، ومعلوم أن القصد من هذا الشرط تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص .

خامساً : القيود المقررة لضمان نزاهة الوظائف العامة :

كما تضمن القانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١ عدة قيود تهدف إلى كفالة نزاهة الوظائف العامة ، وهذه القيود تتمثل فيما يلي :

(١) عدم الجمع بين الوظيفة العامة وعضوية مجالس إدارة الشركات :

وضماناً لنزاهة الوظائف العامة قضت المادة (١٧٧) من القانون المشار إليه ، بأنه لا يجوز لأي شخص الجمع بين أي عمل في الحكومة أو القطاع العام أو أي هيئة عامة ، وبين مجلس الإدارة في إحدى الشركات المساهمة أو الاشتراك في تأسيسها أو الاشتغال ولو بصفة عرضية بأي عمل أو الاستشارة فيها ، سواء كان ذلك بأجر أم بغير أجر إلا إذا كان ممثلاً لهذه الجهات .

(٢) حظر عمل بعض الموظفين بالشركات بعد ترك خدمة الحكومـــة :

تقضي المادة (٢٧٨) من القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بأنه لا يجوز بغير إذن خاص من رئيس مجلس الوزراء للوزير أو لأي من العاملين شاغلي وظائف الإدارة العليا ، قبل انقضاء ثلاث سنوات من تركه الوزارة أو الوظيفة ، أن يعمل مديراً أو عضو مجلس إدارة أو أن

يشتغل بصفة دائمة بأي عمل فني أو إداري أو استشاري في شركة من شركات المساهمة التي تكفل لها الحكومة مزايا خاصة عن طريق الإعانات أو الضمان أو التي ترتبط مع الحكومة أو وحدات الحكم المحلي بعقد من عقود الاحتكار ، أو عقد من عقود الأشغال العامة ، أو بعقد التزام مرفق عام ، أو بعقد استغلال مصدر من مصادر الثروة المعدنية أو الطبيعية ، ويعتبر باطلاً كل عمل يخالف حكم هذه المادة ، ويلزم المخالف بأن يؤدي المكافآت والمرتبات التي قبضها من الشركة لخزانة الدولة .

والحكمة من هذا الحظر ؛ هي الرغبة في إحاطة الوظيفة العامة بسياج من الضمانات التي تضمن نزاهة شاغليها ، وإبعادهم عن الإغراء بالوعد بالتعيين في وظائف هذه الشركات حرصاً على حسن سير الإدارة الحكومية وفقاً للصالح العام [1].

(٣) حظر تعيين عضو مجلس الشعب أو مجلس الشورى عضواً في مجلس إدارة شركة مساهمة :

تنص المادة (١٧٩) من قانون الشركات بأنه : " لا يجوز لعضو مجلس الشعب أو مجلس الشورى ، أن يعين في مجلس إدارة شركة مساهمة أثناء عضويته إلا إذا كان أحد المؤسسين لها أو مالكاً لعشرة في المائة على الأقل من أسهم رأس مال الشركة أو كان قد سبق له شغل عضوية مجلس إدارتها قبل انتخابه .

ويكون باطلاً كل عمل يخالف حكم هذه المادة ويلزم المخالف أن يؤدى ما يكون قد قبضه من الشركة لخزانة الدولة .

(٤) حظر اشتغال أعضاء المجالس المحلية بالشركات :

وأخيراً تنص المادة (١٨٠) من القانون المشار إليها على أنه : " لا يجوز للعضو بأحد المجالس الشعبية أو المحلية بصفته الشخصية

---

(١) د. محمد حلمي مراد – ص ١٨٧ ؛ د. عبد الودود يحيى – ص ٧٣ .

أوبوصفة نائباً عن الغير ، أن يعمل مديراً أو عضو مجلس إدارة أو أن يشتغل ولو بصفة عرضية بأي عمل أو استشارة في شركة من شركات المساهمة التي تستغل أحد المرافق العامة الكائن في دائرة اختصاصها المجلس الذي يكون عضواً فيه أو التي ترتبط مع المجلس الشعبى ، أوالمحلي بعقد من عقود الاحتكار أو عقد من عقود الأشغال العامة ويكون باطلاً كل عمل يخالف حكم هذه المادة ، ويلزم المخالف بأن يؤدى ما يكون قد قبضه من الشركة لخزانة الدولة .

(ب) القيود الواردة على حرية العامل :

وهناك قيود فرضها القانون على حرية العامل في اختيار العمل الذي يروقه ، ويتمثل ذلك في الحظر الوارد بالمادة الأولى من القانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٥٨م [١]، التي تنص على أنه : " يحظر على كل مصرى التعاقد للعمل ، أو العمل لدى حكومة أو شركة أو هيئة أو مؤسسة دولية أو أجنبية أو فرع أو مكتب لها دون أن يحصل على إذن سابق من وزير الداخلية سـواء كان هذا العمل بأجر أو بمكافأة أو بالمجان [٢].

وقد عهد القانون لوزير الداخلية المادة (٢/١) أن يضع الشروط الواجب توافرها في طلب الإذن والنموذج الذى يقدم ، وبنـاء على هذا التفويض أصدر وزير الداخلية قراره رقم (٨٥) لسنة ١٩٥٨م [٣]، وحدد فيه شروط طلب الإذن . ويقدم طلب الحصول على الإذن بالعمل لدى الجهة الأجنبية أو الدولية إلى مصلحة الأمن العام ويصدر هذا الإذن لمدة ثلاث سنوات بالنسبة لمن يكون مقر عمله في مصر ، ولمدة سنة

---

(١) المعدل بالقانون رقم (٦) لسنة ١٩٧٢م .

(٢) تعداد الجهات الأجنبية الوارد في تلك المادة على سبيل المثال لا الحصر وإلا فإن الحظر يشمل جميع الجهات الأجنبية أيا كانت التسمية ، راجع: د. محمد لبيب شنب – ص ١٦٣، د. حسام الأهواني – ص ١٦٧ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٧٥ .

(٣) نشر هذا القرار بالوقائع المصرية ، العدد الثاني ، بتاريخ ١٩٥٩/١/١م .

لمن يكون مقر عمله في الخارج ، ويجوز تجديد هذا الإذن لمدد أخرى ويقدم طلب التجديد إلى مصلحة الأمن العام بالنسبة لمن يعملون داخل البلاد ، أما من يعمل في الخارج فيقدم طلب التجديد إلى بعثات التمثيل الدبلوماسي والقنصلي المصرية في الجهة التي يعمل فيها طالب التجديد .

ويعاقب المخالف بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تجاوز سنتين وبالغرامة التي لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على الألف جنيه ، أو بإحدى هاتين العقوبتين ، مادة (٥) ، ولكن لا يجوز رفع الدعوى الجنائية بالنسبة لهـــذه الجـــريمة إلا بناء على إذن من وزير الداخلية ، أو من ينيبه لذلك ، مادة (٦) .

كذلك يجوز إسقاط جنسية المخالف إذا بقى في عمله لدى الهيئة الأجنبية بالرغم من صدور الأمر إليه بتركه من حكومة جمهورية مصر العربية ، كما أن لوزير الداخلية أن يسحب الإذن بالعمل الذي سبق أن أعطاه إذا أتى المأذون له عملاً مخالفاً لمقتضيات الولاء للوطن ، أو أخل بواجباته السياسية أو العسكرية أو فقد شروط حسن السمعة والسيرة [١].

والعلة في استلزام هذا الإذن تتمثل في أن سلامة مصر تقتضى توافر صفات معينة تتعلق بالأمن في الشخص الذي يعمل لدى تلك الجهات حتى لا تضار البلاد من عمله ، كما أن استلزام ذلك الإذن يمكن من فرض رقابة على العاملين في الجهات الأجنبية والدولية بما يمكن الدولة من تزويد هذه الجهات بأفضل العناصر ويؤدي إلى المحافظة على سمعة الوطن [٢].

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ١٦٦ .
(٢) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم (١٥٣) لسنة ١٩٥٨م ، رغم أن القانون لم يستثن من ... أي جهة أجنبية أو دولية إلا أنه قد جرى العمل على " تخويل وزير الداخلية سلطة استثناء بعض العاملين في جهات معينة وقد أصدر لذلك قرارات استثنى فيها موظفي الأمم المتحدة ومنظماتها ، وموظفي جامعة الدول العربية ، وموظفي الاتحاد البريدي العربي ، والخبراء المصريين العاملين باليمن ، راجع : د. محمد لبيب شنب– ص ١٦٤ .

كما تضمن القانون الحالى (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، في المواد من ١٧ حتى ٢٥ تنظيماً لإلحاق المصريين للعمل في الخارج ، وأصدر وزير القوى العاملة والهجرة تنفيذاً له القرار رقم (١٣٥) لسنة ٢٠٠٣م ، باصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل .

الفرع الثاني

عنصر الأجر

من الثابت وفقاً لما تنص عليه المادتان (٦٧٤) مدني ،(٣١) من قانون العمل أن الأجر عنصر جوهري في عقد العمل يدل على ذلك أن عقد العمل يعرف في هاتين المادتين بأنه العقد الذي بموجبه يتعهد أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر ، فالأجر هو العنصر المقابل لعنصر العمل ، أو هو ثمن العمل ، وإذا انعدم الأجر كنا بصـــدد عقد غير مسمى لا عقد عمل [1].

ولئن كانت المادتان السابقتان قد بينت مكانة الأجر في عقد العمل، فإن ذلك لا يعني دوام الاتفاق عليه ، وإلا فقد العقد أحد عناصره ذلك أن الاتفاق على الأجر مفترض حتى ولو لم ينص عليه خاصة إذا لم تكن العادة جارية بالتبرع بمثله ، أو كان عملاً داخلاً في مهنة من أداه مادة (٦٨١) مدني ، والقرينة في تلك الحالتين قابلة لاثبات العكس

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٧٥ ، وما بعدها ، وقد قضت محكمة النقض المدني في الطعن رقم (١٤٦٢) لسنة ٩ ق ، وبتاريخ ٢٢ أبريل ٨٥ ، أن التزام صاحب العمل بالأجر هو مقابل التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه ، فيشترط لاستحقاق الأجر أن يكون عقد العمل قائما .

فيجوز لصاحب العمل أن يثبت أن العمل الذي قام به العامل كان على سبيل التبرع .

وإذا انتفت نية التبرع بالأجر في حال عدم تحديده فإن العقد يكون عقد عمل ، ويقوم القاضي بتحديد الأجر مهتدياً في ذلك بعدد من المبادئ نصت عليها المادة (٦٨٢) مدني ، ومنها أن يأخذ بالسعر المقرر لعمل من ذات النوع إن وجد ، ثم إن لم يجد فله أن يستعين في تحديد الأجر بعرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل ، ثم إن لم يقدر على ذلك فله أن يقدر الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، وإذا كان الأجر محدداً في لائحة المنشأة فللقاضي أن يأخذ به لأن اللائحة متممة للاتفاق [١].

ونود أن نبين صور الأجر وملحقاته ، ثم نبين كيفية تحديد الأجر فيما يلي :

أولاً : صور الأجر :

كان الأجر يعرف في القانون السابق بأنه : كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً مضافاً إليه جميع العلاوات أياً كان نوعها ، وعلى الأخص ما يأتي :

(١) العلاوة الدورية .

(٢) العلاوات التي تصرف بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة .

(٣) العمولة التي تعطي للطوافين والمندوبين والجوابين والممثلين التجاريين.

(٤) الامتيازات العينية .

---

(١) في هذا المعنى : د. إسماعيل غانم – فقرة ٦٨ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٧٦ حيث يقرر أن مقتضيات العدالة تقضي بأن يراعى ما يبذله العامل من جهد وما تحققه المنشأة من إنتاج ، وقارن : د. محمود جمال زكي – فقرة ٧٩ حيث يرى : أن العدالة تتحقق بمراعاة حاجة العامل وثراء صاحب العمل ، وهذا المعيار منتقد لأن العدالة ليست إحساناً أو صدقة .

(٥) كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر ، وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل أو جرى العرف على منحها .

(٦) الوهبة التي يحصل عليها العامل في المحال العامة غير السياحية إذا جرى العرف بدفعها ، وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها ، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية (المادة الأولى) من قانون العمل .

ويبدو من تلك نص المادة أن هناك عيباً في صياغتها يتمثل في حصر تعريف الأجر في المقابل النقدي ، مع أن المفهوم القانوني يجعل الأجر شاملاً للمقابل النقدي والعيني حتى يتميز الأجر عن الثمن الذي يجب أن يكون دائماً من النقود ، ولئن كان ذلك قد حصل من المشرع ، فإنه قد استدرك هذا العيب في الفقرة الرابعة ، ونص على أن من ضمن صور الأجر الامتيازات العينية ، وقد كان من الممكن أن يتلافى ذلك العيب لو أنه نحى منحى قانون العمل السابق في مادته الثالثة والتي جمعت بين المقابل النقدى والعيني في تعريف الأجر .

كما يبدو مما ورد في عبارة (وعلى الأخص ما يأتي) أن ما ورد في المادة مــن أمثلة على صور الأجر ، لا يفيد أن المراد بها الحصر ، وإنما هي مجرد أمثلة جاءت تقنيناً لما استقر عليه التطبيق العملى لعقد العمل [1] ، وهذا التمثيل لا يمنع أن هناك صوراً أخرى لم يأت بها هذا النص ، واستقر عليها كذلك التطبيق العملى لقانون العمل ، ولهذا استدرك قانون العمــل الحــالي رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، ما شاب

---

(١) المذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع قانون العمل ٣٧ لسنة ١٩٨١م .

تحديد الأجر في القانــون الماضي من قصور ونص في مادته الأولى على ما يأتي :

مادة (١) : يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها :

(أ) **العامل** : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه .

(ب) **صاحب العمل** : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر .

(جـ) **الأجر** : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتاً كان أو متغيراً ، نقداً أو عيناً .

ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي :

(١) العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل .

(٢) النسبة المئوية ، وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله ، طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .

(٣) العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها .

(٤) المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل .

(٥) المنح : وهي ما يعطي للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية ، أو في الأنظمة الأساسية للعمل ، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات .

(٦) البدل : وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله .

(٧) نصيب العامل في الأرباح .

(٨) الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها ، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية .

ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين ، وذلك بالتشاور مع الوزير المعني، وبهذا يكون أنواع الأجر كما يلي :

(١) العمولة :

والعمولة أو كما تسمى (العمالة) هي أجر يدفع للعامل في صورة نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي يحصل عليها للمنشأة[1]، وقد تكون العمولة هي أجر العامل الوحيد ، وقد تكون مضافة إلى أجر ثابت له ، ولا يختلف في الحكم في تلك الصورتين ، حيث إن المادة (٣/١) تعتبرها من صور الأجر ، وأنها جزء لا يتجزأ منه وهذا ما أكدته المادة (٦٧٦) مدني .

ولعل في اعتبار نصوص القانون ، أن العمولة أجر ، ما يزيل الشك حول طبيعة عمل الممثلين التجاريين والمندوبين الجوابين ، وأنه عقد عمل وليس وكالة .

كيفية تقدير العمولة ووقت استحقاقها :

وتحتسب العمولة على أساس قيمة الصفقة دون نظر إلى تحقيق ربح للمنشأة أولاً ، وهي بهذا تختلف عن الأرباح التي لا تستحق للعامل إلا إذا حققت المنشأة ربحاً ، كما أنها تحسب على أساس السعر العادي

---

(١) د. جمال زكي – فقرة ٩٩ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٨١ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٤٢٦ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٧٨ ، وراجع حكم محكمة النقض المدني في الطعن رقم (١٠٤٥) لسنة ٩٤ق بتاريخ ١٤ مايو ١٩٨٣ حيث جاء فيه : العمولة من ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليس لها صفة الثبات والاستقرار ، وهي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز على العمل فلا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها . وفي هذا المعنى نقض مدني في الطعن رقم (٢٠٥) لسنة ٩٤ق جلسة ٧ مايو سنة ١٩٨٤م .

مخصوماً منه مصاريف النقل ، وهي لا تتأثر بما يجريه صاحب العمل لبعض عملائه من تخفيضات خاصة .

وتستحق العمولة بمجرد إتمام الصفقة ما لم يوجد شرط خاص يرجئ استحقاقها لحين تنفيذها ، وتستحق العمولة عن الصفقات التي تمت بعد انتهاء خدمات الممثل التجاري إذا كانت قد تمت أثناء عمله ، وكـان إتمامها نتيجة مباشـرة لمجهـوده ، وهذا ما نصت عليه المادة (٢/٦٧٦) مدني ، لكن يشترط أن يطالبوا بهذا الحق في المدة المعتادة التي يقررها العرف لكل مهنة .

ما يلحق بالعمولة :

وتأخذ حكم العمولة النسبة المئوية الصغيرة التي تصرفها بعض المحلات التجارية لعمالها من ثمن ما يبيعونه ، وذلك تشجيعاً لهم على العمل ، والتي تسمى (بالجلدة) وقد اعتبرتها المادة (٢/٦٨٣) مدني ، من الأجر وتضاف إلى الأجر الأساسي للعمل ، وإن كانت هذه الصورة لم ترد ضمن تشريع العمل الحالي ، إلا أنها قد استقر عليها التطبيق العملي لقانون العمل [1].

(٢) المزايا العينية :

والمزايا العينية كانت تسمى في القانون السابق:الإمتيازات العينية وقد أحسن القانون الحالى صنعاً حين غير تلك التسمية لأن الامتيازات أولوية يقررها القانون لحقوق معينة ، والكلام هنا ليس عن تلك الأولوية، ولهذا كان الأصح فيها أنها المزايا العينية ، وليست الامتيازات حيث إن لتلك الأخيرة معنى قانونياً مختلفاً في باب التأمينات العينية .

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٢٠٢ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٨٠ .

والمزايا العينية : ما يقدمه رب العمل إلى عماله بالإضافة إلى أجورهم من خدمات دون مقابل ، كالطعام المستمر والمسكن الخاص للعمال ، وتوفير الانتقال المجاني لهم ، إلى أماكن العمل والملابس العادية التي تصرفها بعض المنشآت لعمالها ، ولا يدخل هنا ملابس العمل لأنها تعتبر من أدوات العمل [1] ، كما يدخل في تلك المميزات ، تخصيص دور حضانة للعاملات حتى يتمكن من القيام بالعمل وهن في طمأنينة على فلذات أكبداهن .

شروط اعتبار الميزات العينية من الأجر :

ويشترط حتى تعتبر الميزات العينية من ملحقات الأجر شرطان :

الشرط الأول : أن تقدم هذه الامتيازات بصفة مستمرة فلو كانت تتم على فترات أو في مناسبات معينة ، كالمواسم والأعياد أو المناسبات العائلية لرب العمل فلا تكون من الأجر .

الشرط الثاني : أن تكون هذه الميزات بغير مقابل ، فلو دفع العامل مقابلاً لها انتفت عنها صفة الأجر ، على أنه إذا كان ما يدفعه العامل من مقابل لهذه الميزات ، أقل من قيمتها الحقيقية فإن الفرق بين ما يدفعه وقيمتها يعتبر من الأجر ، وقد نصت المادة (٢٢١) من قانون العمل الحالى : " يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة .

وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة ، والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين .

---

(١) د. عبد الودود يحيى– السابق ، وراجع: حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٥٧/١/١٤ بخصوص اعتبار الطعام من الميزات العينية ، مدونة الفكهاني – جـ ١٠/١ –رقم ٢٣٩ – ص ٣٥٠ عمل ، وحكم محكمة عمال الجيزة الجزئية في ١٩٥٦/١٢/٤ في اعتبار المسكن الخاص – مدونة الفكهاني – المكان نفسه .

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ، ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات المساكن ، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابلاً لها .

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها ، أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي .

كما نصت المادة (٢٢٢) على أنه : تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها ، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة .

(٣) المكافآت :

والمكافآت جمع مكافأة : وهي صورة من صور الأجر التي أتى بها تشريع العمل الحالي ، وتتمثل في مبلغ من النقود يعطى للعامل الذي حقق نتيجة تتعلق بحسن سير العمل وانتظامه في المنشأة وذلك كالمكافآت التي تعطى للعمال الذين يزيدون الإنتاج أو يحسنون نوعيته أو يقتصدون في نفقات الإنتاج [1]، وقد تمنح المكافآت لصفات خاصة في العامل ، مثل إلمامه بلغة أجنبية ، أو حصوله على مؤهل فنى أو جزاء أمانته في العمل .

---

(١) د. محمد لبيب شنب - فقرة ٣٠٦ ، د. محمود جمال زكي - فقرة ٩٦ ، د. إسماعيل غانم - فقرة ٨٧ ، د. محمد حلمي مراد - فقرة ٢٨٣ ، د. أكثم الخولي - فقرة ١٠٠ .

وحالات صرف المكافأة قد تحدد بواسطة القانون ، أو في عقد العمل ، أو في اتفاق لاحق ، أو في لائحة النظام الأساسي للعمل في المنشأة ، وهي جزء من الأجر كما سبق القول [1].

(٤) نصيب العامل في الأرباح :

والمشاركة في الأرباح نوع من الأجر يتمثل في أن يكون للعامل حصة من الربح الذي تحققه المنشأة وذلك كنوع من الحافز الذي يدفعه إلى بذل أقصى ما يستطيعه من جهد للعمل على تقدم المنشأة .

واشتراك العامل في الأرباح على هذا النحو لا يغير من صفته كعامل ، فلا يصبح باستحقاقه جزءاً من الأرباح شريكاً لصاحب العمل ، ومن ثم لا يجوز له أن يتدخل في الإدارة إذ هو عامل طالما أنه يؤدي عمله تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه [2].

وضماناً لحفظ حق العامل في المكافأة ، وخوفاً من أن يبالغ صاحب العمل في المصروفات التي تخصم من الأصول بما من شأنه أن يخفض ناتج الأرباح المستحقة للعامل ، أتاح القانون للعامل أن يطلع على البيانات الضرورية ليتأكد من أن ما يأخذه من الأرباح هو ما يستحقه فعلاً، حيث يجب على رب العمل أن يقدم للعامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه من الربح ، كما يجب عليه أن يقدم للعامل أو إلى شخص موثوق به يفوضه ذوو الشأن ، أو يعينه القاضي المعلومات الضرورية للتأكد من صحة هذا البيان وأن يأذن له بالاطلاع على دفاتره ، المادة (٦٩١) مدني فقرة ١ ، ٢ .

---

(١) في هذا المعنى : د. عبد الودود يحيى – ص ٨٢ .

(٢) د. محمد لبيب شنب – فقرة ٣٠٢ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٧٨ ، د. محمد حلمي مراد – فقرة ٢٨٤ ، د. محمود جمال الدين زكي – فقرة ٩٨ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٨٩ ، د. جلال العدوي – جـ ١ – ص ٧١ ، وراجع : حكم محكمة النقض المدني في ١٩٩٣/٢/١٩ ، مجموعة النقض المدني ٤٤-٢-٤٢-٢٤ .

والمشاركة في الأرباح قد تحدد بنص القانون وذلك على غرار ما فعل المشرع في القانون (١٥٩) لسنة ١٩٨١ الخاص بشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة ، حيث نص في المادة (١/٤١) الباب الثاني – الفصل الأول المتعلق بالشركات المساهمة على أن : " يكون للعاملين بالشركة نصيب في الأرباح لا يقل عن ١٠% من أرباحها ولا يزيد على مجموع الأجور السنوية للعاملين بالشركة " .

ولا يلزم أن يعمل العامل سنة كاملة حتى يستحق المشاركة في الربح ، فلو انتهت خدمته قبل تمام السنة يشارك في الأرباح بنسبة المدة التي اشتغلها خلال السنة التي توزع أرباحها [1]، وذلك أياً كان سبب إنهاء خدمة العامل ، حتى ولو كان الإنهاء بسبب الفصل ، وإن كان ذلك لا يعني إلزام صاحب العمل بصرف الأرباح فور انتهاء خدمته ، لأن ذلك غير ممكن إلا بعد الجرد وعمل حساب الأرباح والخسائر .

على أنه إذا انحصر أجر العامل في الأرباح فيشترط ألا يقل ما يحصل عليه العامل من أرباح المنشأة عن الحد الأدنى للأجور وفقاً لما تقضي به المادة (١/٦٨٢) مدني [2].

(٥) المنحة :

والمنحة عبارة عن مبلغ من النقود يعطى للعامل في مناسبات معينة كالمواسم والأعياد وكمرتب الشهر الثالث عشر الذي تصرفه كثير من المنشآت لعمالها ، ويعتبر من المنحة المبالغ التي يصرفها صاحب

---

(١) د. حسن كيرة – ص ٤١٨ ، د. محمد لبيب شنب – فقرة ٣٠٣ ، وراجع حكم محكمة النقض الفرنسي في ١٩٢٢/٣/١٤ ، سيرى ١٩٢٣-١-٣١ وفي ١٩٢٢/١٢/٢٦ – سيرى ١٩٢٣-١-٣٢ .

(٢) د. جلال العدوي – ص ٧٢ ، وفي هذا حكم محكمة النقض رقم (٤٤٣) جلسة ١٢/١٧/ ١٩٧٣ ، قاعدة (٨٢) ، مجموعة عصمت الهوارى – ص ٣٥ ، والطعن رقم ٣٥٠ لسنة ٣٧ق ، جلسة ١٩٧٤/١/١٢م ، س ٢٥ – ص ١٤٧ .

العمل للعامل في المناسبات الخاصة به أو الخاصة بالعامل كزواجه أو ميلاد طفل له ، وليس للمنحة ارتباط بالكفاءة أو الأمانة في العمل [1].

والأصل في المنحة إذا كانت بهذا المعنى ، أنها لا تعتبر من الأجر، وإنما تعتبر تبرعاً من صاحب العمل ، هو الذى يحدد مقداره ويبين شروط استحقاقه ، ولا يغير من صفتها التبرعية تكرار منحها ، فتكرار التبرع لا يحوله إلى التزام على عاتق صاحب العمل ، فالله لم يجعل على المحسنين سبيلاً [2].

شروط اعتبار المنحة جزءاً من الأجر :

ولئن كانت المنحة تبرعاً بحسب الأصل إلا أنها تفقد صفتها التبرعية وتصبح جزءاً من الأجر في حالات أربع وردت في المادة الأولى فقرة (٥) من قانون العمل ، حيث جاء فيها ضمن ما يقصد بالأجر : كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر ، وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته ، وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل أو جري العرف بمنحها[3] ، حتى أصبح العمال يعتبرونها جـزءاً من الأجر لاتبرعاً مادة (٦٨٣) مدني [4].

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٨٣ ، د. جمال زكي – فقرة ٩٠ ، د. محمد حلمي مراد – فقرة ٢٨٣ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٨٤ ، د. أكثم الخولي – فقرة ٩٦ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٤٤٠ .

(٢) في هذا المعنى د. جمال زكي – فقرة ٩١ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٨٤ ، د. أكثم الخولي – ص ٥٦ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٤٤١ .

(٣) وفي نفس هذا المعنى : المادة (٦٨٣) مدني وإن كانت المادة تذكر لوائح المصنع ، وعمال المصنع ، مما يثير لبساً حول سريان تلك الأحكام على غير عمال المصانع ، ولعل المراد بالنص هو المشروع أو المؤسسة أو المنشأة من باب اطلاق البعض وإرادة الكل وهو أسلوب معهود في التعبير ، في هذا المعنى : د. محمد حلمي مراد – ص ٢٩٩ – هامش (١) .

(٤) انتقد النص من جهة أنه يستعمل العرف دون قصد لمعناه ، حيث إن المراد به في النص هو اعتياد صاحب العمل ، ومن جهة أنه يعول على إرادة الدائن وهو العامل بها والأصح أن يعول على إرادة صاحب العمل . د. عبد الودود يحيى – ص ٨٤ ، وما بعدها .

ولا صعوبة في تحديد طبيعة المنحة واعتبارها من الأجر إذا التزم صاحب العمل بأدائها في عقد العمل الفردي ، أو عقد العمل المشترك ، أو في لائحة النظام الأساسي للعمل بالمنشأة ، ففي هذه الحالات تعتبر المنحة من الأجر وتخضع لأحكامه .

لكن الصعوبة قد تحدث إذا كان الالتزام بالمنحة أساسه العرف وفي هذه الحالة يثور تساؤل ؛ هل المراد بالعرف معناه الاصطلاحي الذي يحتاج لقيامه إلى توافر ركنين أساسيين : ركن مادي وركن معنوي ؟ ، أم أن المراد به مجرد توافر الاعتياد لدى صاحب العمل ؟ ، قال : بالرأي الأول جانب من الفقه [1]، وذهب إلى المعنى الثاني : جمهور الشراح[2].

والواقع أن العرف لا يمكن أن يأخذ معناه الاصطلاحي الدقيق ، ذلك أنه يشترط في العرف أن يكون عاماً وإن لم يشترط أن يكون شاملاً، وعمومية العرف تقتضي أن يتبعه باضطراد الأشخاص الذين يتوجه إليهم، وهنا يكفي أن يكون العرف متبعاً على الأقل من جانب أصحاب الأعمال الذين يمارسون مهنة واحدة ، أو تقع أعمالهم في جهة واحدة ، وقد قضت محكمة النقض بإلزام صاحب العمل بالمنحة متى كان قد اعتاد على ذلك ولو لم يتوافر هذا الاعتياد إلا لديه دون سائر أصحاب الأعمال[3].

ولكن متى يمكن القول باعتياد صاحب العمل على إعطاء المنحة ، ومن ثم إلزامه بدفعها في السنوات القادمة ؟.

يبدو من استقراء أحكام المحاكم في هذا الشأن أنه يشترط لذلك ثلاثة شروط هي : العمومية ، والاستمرار ، والثبات بحيث يمكن القول :

---

(١) د. حسن كيرة – ص ٤٠٥ .
(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ٨٤، د. جمال زكي– ص ٤٠٤، د. إسماعيل غانم – ص ١٥٦.
(٣) في هذا المعنى : د. حسام الأهواني – ص ١٩٥ ، ونقض العمل في ١٩٨١/٣/١٥ ، قضاء النقض للهواري – جـ ٤ – رقم ٢٣ – ص ٣٣ .

إن تلك الشروط الثلاثة إذا توافرت تكون المنحة قد خرجت عن أن تكون تبرعاً وأصبحت التزاماً على صاحب العمل يؤديه اختياراً ، فإن لم يف به أداه إجباراً [1].

ونبين هذه الشروط بالتفصيل المناسب :

الشرط الأول : عمومية المنحة :

يشترط في المنحة أن تكون عامة ، بمعنى أن صرفها لا يقتصر على بعض العمال ، وإنما تصرف لجميع عمال المنشأة أو لفئة منهم يتحدد الصرف لها وفقاً لشروط موضوعية ثابتة يتبين منها أن صرف المنحة لم يعد متروكاً لإرادة صاحب العمل وتقديره الشخصي ، لأنه لو ترك لصاحب العمل وتقديره الشخصي [2]، بأن كان صاحب العمل مطلق الحرية في أن يحرم من المنحة من يشاء دون تقيد بأوضاع وشروط معينة ، فإن شرط عمومية المنحة ينتفي ، وكذلك الأمر إذا كانت تصرف حسب نشاط كل عامل وطبقاً لما تسفر عنه أعمال صاحب العمل [3]، ومن الأمثلة على عمومية المنحة أن يشترط صاحب العمل أن تصرف لكل عامل لم يتأخر عن عمله مطلقاً طـوال السنة ، أو أن تصرف لمن لم

---

(١) د. إسماعيل غانم – ص ١٥٦ ، د. حسن كيرة – ص ١١١ ، د. محمود جمال زكي – ص ٣٩٩ ، وراجع تحكيم طنطا في ١٩٥٩/١١/٢٥ ، موسوعة الهواري – جـ ٢ – ص ١٧٦ – رقم ١٩٦ ، وتحكيم الإسكندرية في ١٩٦٠/١٢/٢٧ ، المرجع نفسه – ص ١٧٦ – رقم ١٩٧ وفي ١٩٦٣/٣/٢٧ ، المرجع نفسه – ص ١٨٠ – رقم ٢٠١ ، تحكيم القاهرة في ١٩٥٥/٤/١٠ ، مدونة الفكهاني – جـ ١-١ – رقم ٤٣٤ – ص ٥٣٩ ؛ وحكم محكمة استئناف القاهرة في ١٩٥٩/٣/٢٨ ، المدونة العملية الدورية للفكهاني المجموعة الأولى ١٩٦٠ – رقم ٧٣ ، ١٢٣ .

(٢) د. حسن كيرة – ص ٤١١ ؛ د. عبد الودود يحيى – ص ٨٥ ؛ د. محمد لبيب شنب – ص ٤٤٧ ؛ وراجع : تحكيم القاهرة في ١٩٥٥/٤/١٠ مدونة الفكهاني – جـ ١/١ – رقم ٤٣٤ – ص ٥٣٧ ، وتحكيم أسيوط في ١٩٦١/١٢/٢٦ ، موسوعة الهواري – جـ ٢ – ص ١٨٢ – رقم ٢٠٥ .

(٣) د. عبد الودود يحيى – ص ٨٥ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٤٤٩ .

توقع عليه عقـوبة تأديبية ، فهذه شروط موضوعية تدل على عموم المنحة [1].

الشرط الثاني : أن تكون المنحة مستمرة :

ويقصد باستمرار المنحة أن يضطرد دفعها إلى العمال مدة كافية لاثبات أن أمرها لم يعد في يد رب العمل ، إن شاء أعطاها وإن شاء منعها [2]، وقد جرى عرف القضاء على أن المنحة تكتسب صفة الاستمرارية إذ اضطرد صرفها للعمال مدة خمس سنوات متوالية على الأقل [3].

الشرط الثالث : ثبات قيمة المنحة :

ويقصد بثبات قيمة المنحة أن تكون قيمتها محددة بمبلغ معين من النقود كعشرة جنيهات مثلاً ، أو بجزء من الأجر كأجر نصف شهر مثلاً ، ولا يغير من هذا الثبات أن تكون المنحة قد تغيرت مرة واحدة بالزيادة خلال عدة سنوات .

ولتقدير ثبات قيمة المنحة من عدمه يكفي النظر إلى الخمس سنوات الأخيرة ، فإن كانت قيمتها ثابتة خلال الخمس سنوات الأخيرة اعتبر ذلك كافياً للقول بثبات المنحة حتى ولو كان قد سبق هذه السنوات الخمس تغير في القيمة [4].

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٤٤٨ .

(٢) المرجع نفسه .

(٣) تحكيم القاهرة في ١٩٥٥/٤/١٠ ، مدونة الفكهاني – جـ ١/١ – رقم ٤٣٢ – ص ٥٣٧ ، ومدونة الفكهاني – جـ ١ – ص ٥٣٧ – رقم ٤٣٢ ، وتحكيم المنصورة في ١٩٥٦/٦/٧ المرجع السابق (الفكهاني) – ص ٥٦٠ – رقم ٤٦١ ، وتحكيم الاسكندرية في ١٩٥٨/٦/١٧ ، السابق – رقم ٤٥٠ – ص ٥٥٩ ، فإذا استمر صرف المنحة أربع سنوات فإن ذلك لا يكفي لاعتبارها جزءاً من الأجر ، تحكيم القاهرة في ١٩٥٥/٤/٢٠ – السابق – ص ٥٤٥ – رقم ٤٣٨ .

(٤) تحكيم القاهرة في ١٩٥٥/٤/٢٤ مدونة الفكهاني – ص ٥٤٠ – رقم ٤٣٦ .

أما إذا كانت قيمة المنحة متغيرة من سنة إلى أخرى بالزيادة أو النقص دون أن تستند في ذلك إلى قاعدة ثابتة ، فإن شرط الثبات يتخلف، وقد قضت المحاكم تطبيقاً لذلك : بأن المنحة تفتقد عنصر الثبات إذا كانت تقدر بنسبة مختلفة تتغير من عام إلى عام (١)، أو كانت قيمتها تتحدد بقرار من مجلس إدارة المنشأة يصدر كل عام على ضوء حالة المنشأة(٢)، أو إذا كان رب العمل يستقل بتحديد مقدارها ، فتارة يقدرها بمرتب ثلاثة شهور ، وتارة يقدرها بمرتب شهر ، وهكذا (٣).

إذا توافرت هذه الشروط الثلاثة ، كانت المنحة جزءاً من الأجر لا تبرعاً، ولا يؤثر في ذلك أن يقدم العامل إقراراً بأنها تبرع إستناداً إلى ما قررته المادة (٣/٦٨٣) مدني ، بأن شرط كون المنحة أجراً أن يعتبرها العمال كذلك ، وتوقيع العمال على إقرارات بأن المنحة تبرع لا ينفي هذا الشرط ، ذلك أن اعتقاد العمال لا يغير التكييف الصحيح للمنحة إذا توافرت شروطها الثلاثة ، وكانت المادة (٥/١) من القانون السابق تنص على هذا الحكم ، لكن المادة (٥/١) من القانون الحالي لم تتضمن ما يفيد بقاءه ، ويكون ذلك هو المعمول به ، لأن النص في قانون العمل يعتبر تالياً لصدور القانون المدني ، والنص اللاحق يخصص النص السابق ، وذلك هو ما يتفق مع مصلحة العامل .

وإذا كانت المنحة أجراً فإن صاحب العمل يلزم بصرفها لعماله بمقدارها وشروطها ، وفي مواعيدها التي استقر العمل عليها ، ولا يجوز

---

(١) كحكم القاهرة في ١٩٥٣/١١/١٧م المرجع نفسه - هـ ١/٨ - ص ٨٥٥ - رقم ٤٤٧.
(٢) كحكم الإسكندرية في ١٩٥٣/٥/٢١ ، مجلة التشريع والقضاء ٢-٣-١٠.
(٣) القاهرة الابتدائية في ١٩٥٤/٥/١م مدونة الفكهاني - السابق - ص ٤٣ - رقم ٤٢٧.

له التحلل منها ، حتى ولو كانت المنشأة لم تحقق ربحاً أو منيت بخسارة، وحتى في حالة إفلاسها [1].

وإذا كانت المنحة أجراً فإن العامل الذي يترك الخدمة قبل ميعاد صرفها يستحق نصيبه منها بنسبة ما أداه من عمل خلال السنة ، كما يجب احتسابها في الأجر كلما اقتضى الأمر معرفة مقداره الشامل ، كما هو الأمر عند حساب مكافأة نهاية الخدمة [2].

(٦) العلاوة :

العلاوة تعتبر جزءاً من الأجر ، وكان قد ورد في قانون العمل السابق النص على نوعين من العلاوة هما : العلاوة الدورية ، وعلاوة غلاء المعيشة والأعباء العائلية ، لكن القانون الحالى في المادة (٣/١) قد عم جميع العلاوات أيا كان سبب استحقاقها ، أو نوعها ، ويحسن التعريف فيما يلى :

(أ) العلاوة الدورية :

وهي عبارة عن مبلغ من المال يمنحه صاحب العمل للعامل في أوقات دورية كل عيد ونحو ذلك ، بحيث تضم إلى الأجر فيرتفع بصورة مضطردة ، وتسمية العلاوة بالدورية لا يعدو أن يكون وصفاً لموعد صرف العلاوة لا تسمية لها ، مثل علاوة الإنتاج مثلاً .

والأصل أنه لا إلزام على صاحب العمل بمنح عماله علاوة دورية، ولكن هذا الالتزام قد يوجد بمقتضى نص تشريعي أو بمقتضى

---

(١) إذا كانت قيمتها لم تتحدد بنسبة من الأرباح ، وراجع : نقض مدنى في ١٩٧٩/٣/١٧ ـ مجموعة النقض المدني ١٧-٣٢٣-١٩٤٦ . ونقض مدني في ٦٦/١١/٩ مجموعة النقض المدني ١٧-٢٣٢-١٩٤٦ .

(٢) استقرت على هذا أحكام القضاء في مصر: حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٥٥/٥/٦ مدونة الفكهاني ١/٢ رقم ٤٥٢ ،ص ٥٦١ ، وفي ١٩٥٦/١١/١٠ المرجع نفسه ـ رقم ٤٥٣ ـ ص ٥٦٢ ، وحكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٥٦/٤/٢٣ ـ المرجع نفسه ـ ص ٥٦٢ ـ رقم ٤٥٤ .

عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للعمل ، مع ملاحظة أنه ليس في قانون العمل ما يلزم صاحب العمل بوضع نظام لترقية العمال وعلاواتهم ، ولا يجوز أن يستخلص من التـزام رب العمـل بوضع لائحة للنظام الأساسي للعمل وفقاً للمادة (٥٨) عمل ، وجوب تضمين هذه اللائحة نظاماً أو كادراً لترقية العمال وعلاواتهم ، فهذه اللائحة تختص بتنظيم معاملة العمال فيما يختص بالعمل ذاته ، كمواعيد البدء والانتهاء وفترات الراحة ، وغير ذلك من التفاصيل التي تتصل بالعمل اتصالاً مباشراً ، أما المسائل المالية المتعلقة بتحديد الأجور وكيفية أدائها ، فقد نظمها المشرع في فصل خاص لم يشر فيه صراحة أو ضمناً إلى التزام رب العمل بوضع نظام خاص لترقية العمال وعلاواتهم [1].

وعلى ذلك يكون وضع هذا النظام متروكاً لاختيار رب العمل دون أي إلزام عليه في ذلك ، ما دام أن العقد لم يوجب عليه وضع هذا النظام[2]، ولكن هل يجوز أن يستخلص وجود التزام على رب العمل بإعطاء عماله علاوات دورية من جريان عادته على ذلك مدة طويلة ؟ .

ذهب رأي في الفقه إلى أن رب العمل لا يلتزم بمنح عماله علاوات دورية لمجرد أن عادته جرت بذلك مدة طويلة سابقة ، فيظل

---

(١) وقد أفادت بعض النقابات أن هناك ارتباطاً بين إلزام صاحب العمل بوضع لائحة النظام الأساسي للعمل وفقاً لما تقضي به المادة ٥٨ من قانون العمل ، إذا كان يستخدم عشرة عمال فأكثر ، وبين إلزامه بوضع لائحة النظام الأساسي للعلاوات الدورية ، وقد رفضت ذلك الفهم هيئات التحكيم وقررت أن صاحب العمل غير ملـزم بوضـع كادر لعماله .
د. محمد لبيب شنب – ص ٤٦٧ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٨٨ ، وفي هذا المعنى حكم محكمة النقض المدني في ١٩٥٧/٤/١٨ ، مجموعة النقض المدني ٨-٤٤/ ٤٢٦ ، وفي ١٩٦٠/١٢/٢٢ ، المجموعة ١١-١٠٨-٦٦١ وتحكيم القاهرة في ٦/٢٠/ ٥٣ ، الفكهاني – جـ ١/١ – رقم ٤٢٥ – ص ٤٢٥ ، ص ٥٢٦ ، ١٩٥٤/٦/١٧ ، السابق – رقم ٣٩٧ – ص ٥٠٥ ، ١٩٥٥/٤/١٣ – السابق – رقم ٤٠٥ – ص ٥١٢ .

(٢) د. إسماعيل غانم – ص ١٦٢ ، د. حلمي مراد – ص ٣٠٨ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٤٦٨ ، د. عبد الودود يحيى – المكان السابق .

منح هذه العلاوات متروكاً لاختياره ولا يتحول إلى التزام عليه، ولا يصح في نظر أصحاب هذا الرأي أن تقاس العلاوة الدورية على المنح والمكافآت ، لأن التزام صاحب العمل بهذا لا يترتب عليه زيادة أجر العامل، كما أن التزامه بالمنحة التزام متجدد لا يستلزم إعطاء ذات المنحة التي منحها من قبل [1].

وذهب رأي آخر إلى أن تحول المنحة من تبرع إلى التزام يقع على عاتق صاحب العمل ، يجب أن يقوم على أساس الرغبة في عدم نقص أجر العامل عن القدر الذي رتب معيشته عليه ، ذلك أن اعتياد رب العمل على إعطائها لعماله بصفة مستمرة ثابتة ولمدة طويلة سبقت ، متولد لدى هؤلاء العمال اعتقاداً بأنها قد أصبحت حقاً لهم ، ويجعلهم يكيفون حياتهم على أساس استحقاق الزيادة في مواعيدها [2].

ويبدو أن القضاء في مجموعة يميل إلى هذا الرأي حيث يسوى بين العلاوة الدورية والمنحة ، ويقرر التزام رب العمل بإعطاء علاوات دورية رغم عدم النص عليها في عقد العمل أو في كادر خاص ، إذا اعتاد على ذلك مدة طويلة وبصفة عامة ومضطردة[3] .

وبالتالي فإذا ثبت اعتياد رب العمل على منح عماله علاوة دورية بصفة مستمرة وبمقدار ثابت فإنه يلتزم بإعطاء هذه العلاوات في المواعيد التي جرى العمل على منحها فيها ، ولا يحل له أن يتحلل من التزامه هذا بأي سبب كان [4].

---

(١) د. حلمي مراد – ص ٣٠٨ ، د. إسماعيل غانم – ص ١٦٣ ، د. عبد الودود يحيى – المكان السابق .

(٢) د. محمد لبيب شنب – ص ٤٦٨ ، وما بعدها .

(٣) تحكيم القاهرة في ١٩٥٥/٢/١٣ ، مدونة الفكهاني – جـ ١/١ – رقم ٣٩٥ – ص ٥٠٤ ، وفي ١٩٥٥/٥/١٥ – السابق – رقم ٤٠٩ – ص ٥١٥ ، وفي ١٩٥٥/٦/٢٦ – السابق – رقم ٣١٠ – ص ٥١٦ ، وفي ١٩٥٨/١/٢٦ – السابق – رقم ٣٠٣ – ص ٥١٠ .

(٤) د. حسام الأهواني – ص ٢٠٩ ، د. حسن كيره – ص ٥٢١ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٤٦٩ .

الإلزام القانوني بالعلاوة :

ومع ذلك فإن المادة الثالثة من قانون العمل الحالي نصت على أنه : " يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٧%) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة " .

كما نصت المادة الرابعة منه على أنه : " لا تخل أحكام القانون المرافق ، بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه " .

ويجوز لصاحب العمل حرمان العامل من كل العلاوة السنوية أو جزء منها ، وذلك طبقاً لما تتضمنه لائحة الجزاءات المنصوص عليها في المادة (٥٩) من القانون (١٣٧) لسنة ١٩٨١ ، التي تحدد الضوابط السلوكية والوظيفية لأحقية صرف العلاوة الدورية .

وكانت المادة (٤٢) من القانون السابق تحدد عدد العلاوات بما يبلغ إحدى وعشرين علاوة ، فكان في الوقوف عند هذا العدد إجحاف بالعمال ، حيث ستتجمد أجورهم بعد هذا الحد ، وقد يكون الكثيرون منهم لم يتجاوزوا سن الأربعين ، الأمر الذي يخشى منه ضعف الحافز على العمل لديهم [1]، ولذلك فإن القانون الحالي لم يضع حداً للعلاوات ، كما لم يضع لها شرطاً يتعلق بعدد العمال ، كما كان القانون السابق يحدده بخمسة ، ويبدو أنه تقرر منح تلك العلاوة حتى يقوم المجلس القومي للأجور المنصوص عليه في المادة (٣٤) بوضع القواعد المنظمة لها .

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٩٠ .

(ب) علاوة غلاء المعيشة والأعباء العائلية :

يقصد بها كل ما يصرف للعامل زيادة على أجره الأصلى ، وذلك لاعتبارات خاصة به كطول مدة خدمته لصاحب العمل ، أو زيادة أعبائه العائلية ، أو ارتفاع نفقات المعيشة ، ويلاحظ أن المادة (٦٨٣) مدني تفرق بين علاوة غلاء المعيشة وتعتبرها جزءاً من الأجر في جميع الأحوال ، وبين علاوة الأعباء العائلية للعامل ، وهذه تعتبرها كالمنحة لا تكون جزءاً من الأجر إلا إذا نص عليها في عقود العمل، أو في لوائح المصنع ، أو جري العرف بمنحها حتى أصبح العمـــال يعتبرونها جزءاً لا يتجزأ من الأجر ، ولكن قانون العمل في المادة (٢/١) قد سوى بين هذين النوعين من العلاوات .

وينتقد جانب من الفقه تلك التسوية في الحكم بين المنحة وعلاوة أعباء العائلة المقررة بالمادة (٦٨٣) مدني ، ويرى أن تلك التسوية غير صحيحة لاختلاف الأساس في كل منهما ، فإذا كانت المنحة لا تعتبر أجراً إلا إذا جرى العرف بصرفها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر في جميع الأحوال ، إلا أن منحها من جانب صاحب العمل ، وقبضها من جانب العامل ، يتضمن اتفاقاً بينهما على تعديل العقد بزيادة الأجر المتفق عليه .

(٧) البدل :

والبدل هو ما يصرف للعامل في مقابل تكبده نفقات إضافية أثناء تنفيذ لعمله ، كتعويض عن تلك النفقات ، ومن ثم كان البدل غير محسوب من الأجر لأنه في مقابل ما يبذله العامل من نفقات زائدة ، وذلك

كبدل الانتقال [1]، وبدل الاستقبال الذي يصرف للموظف لمواجهة الالتزامات التي يفرضها عليه المركز الذي يشغله ، وبدل الملابس ، وبدل السفر ، وغير ذلك من الصور التي يكون ما يتقاضاه العامل فيها تعويضاً عما أنفقه ، لا مقابلاً لعمل قام به [2].

وإذا كان الأصل أن البدل لا يعتبر أجراً فإن ما يتقاضاه العامل في بعض الأحيان باسم (البدل) قد يزيد على النفقات الفعلية التي أنفقها أثناء تأدية العمل ، وفي هذه الحالة تكون الزيادة مقابل مجهود إضافي وتحتسب من أجره ، بل إن البدل قد يعتبر كله أجراً ، إذا كان الدافع إلى تقريره ما يحيط بالعمل من ظروف خاصة تجعل أداءه يتطلب مجهوداً معيناً ممن يقومون به ، أو تعرض العامل إلى الأخطار ، وذلك مثل بدل طبيعة العمل ، والاغتراب ، وما يعطى للعامل مقابل ساعات العمل الإضافية والعمل ليلاً [3].

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٩١ ، د. أكثم الخولي - فقيه ١٠١ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٨٩ ، د. جمال الدين زكي – فقرة ٤٥ ، ويلاحظ أن محكمة النقض تفرق في البدل بين نوعين : ما يبذل للعامل عوضاً عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله ، وهذا ليس له حكم الأجر ، وما يبذل له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله ، وهذا يعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره يستحق بوجودها وينقطع بزوالها، راجع: حكم محكمة النقض المدني رقم ٥٧٩ س ٥٠ق ، جلسة ١٩٨٥/٥/٢٧ ، وحكم النقض المدني في الطعن رقم ١٧٥ لسنة ٥١ق بتاريخ ١٩٨٢/١١/٢١م.

(٢) وفي هذا حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٥٧/١٢/١٦ ، مدونة الفكهاني – جـ ١/١ رقم ٢٣٧ – ص ٢٤٩ ، وفي ١٩٥٧/٣/٢٨ ، المرجع نفسه – رقم ٢٤١ - ص ٣٥١ ، وعكس ذلك : حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٥٧/٥/١٣ حيث اعتبر هذا الحكم أن بدل التمثيل مما يدخل ضمن أجر العامل الذي تحتسب على أساسه مكافأة نهاية الخدمة ، المرجع نفسه – رقم ٢٤٢ – ص ٣٥١.

(٣) وقد قضت محكمة القاهرة الابتدائية في حكم لها بتاريخ ٥٧/٥/١٣ بأن بدل السكن وبدل الخادم مما يدخل ضمن أجر العامل ، المرجع السابق ، وراجع : حكم استئناف القاهرة بتاريخ ١٩٥٧/٦/٤ والذي قرر أن بدل السكن لا يدخل من ضمن الأجر ، مدونة الفكهاني – جـ ١/١ – رقم ٢٣٧ – ص ٣٤٩.

(٨) الوهبة (البقشيش) :

ويقصد بالوهبة أو البقشيش : ما يحصل عليه العامل من عملاء المنشأة بمناسبة أداء الخدمة ، وذلك كتعبير عن ارتياحهم وتقديراً منهم للعامل الذي قام بعمله على الوجه الأكمل [١].

والأصل في الوهبة أنها اختيارية متروكة لعملاء المنشأة يدفعونها لمن يشاءون من العمال . فهي هبة يدوية بعيدة عن العلاقة بين العامل وصاحب العمل ، والأصل في الوهبة ان تكون مبلغاً من النقود ، لكن ليس هناك ما يمنع أن تكون الوهبة عينية كحفنة من الغلال يأخذها عامل الطحن من كل مقطف حبوب ، وكالطعام الذي يقدمه المستأجر لبواب المنزل [٢].

ولئن كانت الوهبة اختيارية فإن كثرة ذيوعها وانتشارها في كثير من الأعمال خاصة في المطاعم والفنادق وغيرهما ، أدى إلى أن يدخل أصحاب الأعمال ذلك في اعتبارهم عند تقدير الأجر ، بل إن بعض العمال لا يأخذون من صاحب العمل أجراً ، ومن ثم تشكل الوهبة كل أجرهم ، رغم خصوصية العلاقة بين العامل والعملاء فيها ، ونظراً لأن الوهبة قد تكون نسبة مئوية تضاف لما يستحقه صاحب العمل ، ثم يقوم هذا الأخير بتوزيعها على عماله ، يكون من المهم معرفة متى تكون الوهبة أجراً ومتى لا تكون ؟ .

وقد أجاب المشـرع عن ذلك في المادة (١/٦٨٤) مـدني والمادة (٨/١) من قانون العمل الحالى ، فنص على أن الوهبة لا تعتبر أجراً إلا إذا جرت العادة بدفعها ، وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها .

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٩٢ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٨٨ ، د. أكثم الخولى – فقرة ٩٩ ، د. جمال زكي – فقرة ٨٨ .

(٢) د. إسماعيل غانم – ص ١٩٧ – هامش ٢ ، د. أكثم الخولي – المرجع والمكان السابقان .

ووفقاً لما ورد في هذين النصين ، لا تكون الوهبة أجراً إلا بشرطين :

الشرط الأول : أن تكون هناكً عادة جارية بدفعها :

وليس المقصود بالعرف هنا هو العرف الاصطلاحي الذي يتوافر فيه شرط الإلزام ، وإنما يقصد به أن تجرى عادة العملاء بدفعها ، بحيث يكون قد روعي دفعها عند تقدير أجر العامل حتى ولو كان دفعها اختيارياً.

الشرط الثاني : أن تكون لها قواعد تحدد استحقاقها :

وهذا الشرط على درجة كبيرة من الأهمية ، ذلك أن اعتبار الوهبة أجراً يرتب للعامل حقوقاً تتوقف معرفتها على هذا الاعتبار ، مثل استحقاقه للأجر – مثلاً – خلال أجازته أو مرضه ، ولن يتسنى معرفة ما يستحقه العامل إذا لم تكن هناك ضوابط تسمح بتحديدها على نحو يمكن من خلاله معرفة مقدار ما يستحقه العامل منها على اعتبار أنها أجر ، والمهم أن يكون ما يستحقه العامل محدداً ، يستوى أن يكون ذلك التحديد مقدراً بنسبة مئوية معينة من ثمن السلعة ، أو كان صاحب العمل هو الذي يحصلها ، أو كان العمال هم الذين يقومون بذلك ، فإذا كانت الوهبة غير محدده بأن كان العمال هم الذين يجمعونها ويوزعونها من غير ضوابط فإن الوهبة في هذه الحالة لا تعتبر جزءاً من الأجر [1].

وقد أورد المشرع تطبيقاً خاصاً للحالة التي تعتبر الوهبة فيها أجراً ، وذلك في المادة (٢/٢٨٦) مدني ، فنص على أنه : " تعتبر الوهبة جزءاً من الأجر إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلى مستخدمي

---

(١) حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٥٦/٢/٢٧ ، مدونة الفكهاني – جـ ١/١ – رقم ٢٧٢ – ص ٢٨٠ ، وراجع د. محمد لبيب شنب – ص ٤٢٨ – طبعة ١٩٩٢م ، د. عبد الودود يحيى – ص ٩٣ ، د. عبد الناصر العطار .

المتجر الواحد يجمع في صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد بتوزيعه على هؤلاء العمال بنفسه أو تحت اشرافه " ، ولعل دافع المشرع إلى اعتبار أن الوهبة أجر في تلك الحالة ، أن وجود مثل هذا الصندوق يكشف عن عرف جار بدفعها ، كما أنه وسيلة لمعرفة مقدار ما يجمع ، وبالتالي مقدار ما يخص كل عامل فيه [1].

ويثور خلاف حول تحديد العمال الذين توزع عليهم الوهبة وحول ما إذا كان صاحب العمل يستطيع أن يحصل لنفسه على جزء منها، أو يستأثر بها كلها نظير ما يعطيه من أجر ثابت ، والواقع أن العميل يقصد اعطاء الوهبة للعامل الذي قدم له الخدمة بصفة خاصة ، ومن ثم يتقرر الحق فيها للعمال الذين هم على اتصال بالعملاء، ولا يجوز لرب العمل أن يستأثر لنفسه بالوهبة أو بجزء منها ، بل يجب عليه أن يؤديها للعمال كاملة .

ولكن ليس فى نصوص القانون ما يمنع من الاتفاق على غير ذلك بين العامل وصاحب العمل ، ولذلك يجوز أن يتفقا على أن يستأثر صاحب العمل بجزء من الوهبة نظير ما يتلفه العامل من أدوات ، أو أن يستأثر بها مقابل أجر ثابت يعطيه للعمال . أو أن توزع الوهبة على جميع العمال بدلاً من أن يستأثر بها أولئك الذين يتصلون بالعملاء [2].

ومما تجدر ملاحظته ، أن المادة (٨/١) من قانون العمل ، قد أعطت لوزير القوى العاملة والتدريب أن ـــم بقرار منه بالاتفاق مع

---

(١) د. إسماعيل غانم ـ ص ١٧٠ ، د. عبد الودود يحيى ـ ص ٩٤ ، ، د. أكثم الخولى ـ ص ١٦٣ ، وقارن : د. جمال زكي ـ ص ٤٣٦٠ ، حيث يرى أن حالة الصندوق تلك بدل لتخلف الشرطين السابقين اللذين وردا بالمادة ، وهما عدم وجود العرف ، وتخلف القواعد التي تسمح بضبطها .

(٢) في هذا : حكم محكمة النقض المدني في ١٩٦٥/١١/٧ في الطعن رقم ١٥٣ سنة ٣١ق ، وجلسة ١٩٧٩/٣/١٧ في الطعن رقم ٣٨٧ سنة ٣٩ق ، وراجع د. محمد حلمي مراد ـ ص ٤٠٨ ، د. أكثم الخولى ـ ص ١٦٤ ، د. إسماعيل غانم ـ ص ١٧١ ، ما بعدها ، د. عبد الودود يحيى ـ ص ٩٥ ، د. محمد لبيب شنب ـ ص ٤٦١ ، د. حسام الأهواني ـ ص ١٨٩ .

الوزير المختص ، والنقابة المختصة ، كيفية توزيع الوهبة على العاملين، وذكر الوزير المختص - وحده - دون سائر الوزراء ، يفيد أن سلطة وزير القوى العاملة في تنظيم توزيع الوهبة مقتصر على توزيع النسبة المئوية التي يدفعها مقابل الخدمة في المنشآت السياحية وحدها[1].

---

(١) وقد أصدر وزير القوى العاملة والهجرة قراره رقم (١٢٥) لسنة ٢٠٠٣م ، بشأن توزيع حصيلة مقابل الخدمة بالمنشآت الفندقية والسياحية ، في ٢٠٠٣/٧/١٤م ، وجرى نصه كما يلي :

وزير القوى العاملة والهجرة :

بعد الاطلاع على المادة (٨/٤) من قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م .

وبعد التشاور والاتفاق مع وزير السياحة والنقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق .

قــرر

المادة الأولى

مع عدم الاخلال بأي نسب أفضل للعاملين يحددها النظام الأساسي للمنشأة أو العقد الجماعي ، توزع الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية على الوجه الآتي :

(١) ٨٠% من الحصيلة الكلية للعاملين بالمنشآت .

(٢) ٢٠% من الحصيلة الكلية للمنشأة مقابل الكسر والفقد والتلف .

المادة الثانية

توزع نسبة الـ ٨٠% من الحصيلة الكلية المشار إليها في البند (١) من المادة السابقة على العاملين بالمنشآت الفندقية والسياحية على الوجه الآتي :

(أ) ٦٠% من الحصيلة الكلية على العاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء .

(ب) ١٥% من الحصيلة الكلية على العاملين غير المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء .

(ج) ٥% من الحصيلة الكلية كحوافز على المستحقين من جميع فئات العاملين بالمنشأة .

على أنه بالنسبة للملاهي الليلية تكون النسبة بواقع ٥٠% للعاملين المنصوص عليهم بالبند (١) من المادة ، ٢٥% العاملين المنصوص عليهم بالبند (٢) من هذه المادة .

المادة الثالثة

يقصد بالعاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء :

أولاً : في المنشآت الفندقية : جميع العاملين بها عدا شاغلي الوظائف والقائمين بالأعمال الآتية :

(١) المدير العام - نائب المدير العام - المدير المقيم - المدير - مديرو الإدارات ونوابهم - مديرو الأغذية والمشروبات والعاملين بوظائف الأقسام الآتية (الهندسة - الغسيل والكي عدا الوصيف - الأمن - المشتريات - الحسابات عدا صرافي المطاعم والمشروبات والملهى الليلي وخزينة محاسبة العملاء - شئون العاملين أو المستخدمين - منظفي الأواني والفضيات - المطبخ ، عدا من يؤدي بصورة أصلية ومنتظمة عملاً مباشراً لخدمة العملاء داخل صالة المطعم - مراقبة الأغذية والمشروبات - مخازن الأغذية والمشروبات - سكرتارية الوظائف والأقسام السالف الإشارة إليها .

(٢) الأجانب الذين يرتبطون بالمنشآت بعقود عمل تحدد معاملتهم المالية . =

وقد قضى ذلك القرار بحق صاحب العمل في الاحتفاظ من الوهبة لنفسه بنسبة ٢٠% مقابل التلف ، وذلك من شأنه أن يحمل العامل الحريص نتائج إهمال غيره ، وقد يؤدي إلى إثراء صاحب العمال إذا لم تبلغ قيمة ما أتلفوه مقدار ما اقتطع من الوهبة لهذا الغرض ، فضلاً عن تعارضه مع النظام الذي وضعه المشرع في المادة (٧٣) من قانون العمل، والذي يقرر مسئولية العامل عما يتلف أو يفقد بخطئه من ممتلكات صاحب العمل ويحدد كيفية اقتضاء صاحب العمل لتعويض

=

ثانياً : في المنشآت السياحية : المتر دوتيل – الجرسون – السفرجي ومساعده – البارمان ومساعده – صراف العملاء .

المادة الرابعة

يكون تحديد نوعية العاملين المنصوص عليهم في البندين أولاً وثانياً من المادة السابقة على أساس ما هو ثابت بعقود عملهم الفردية وما أدخل عليها من تحيلات وطبيعة العمل الذي يمارسونه .

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يقل أجر العامل عند نقله من نوعية إلى أخرى إلا إذا كان هذا النقل استجابة لطلب العامل .

المادة الخامسة

على المنشآت الفندقية التي تطبق نظام الأجر الثابت أن تقوم في نهاية كل سنة على الأكثر بمقارنة ما تم صرفه من أجور للعاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء مع حصيلة النسبة المخصصة لهم من الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة وفقاً للمبين بالبند (١) من المادة (٢) فإذا كانت أجورهم الثابتة أقل من حصيلة هذه النسبة يوزع الفرق عليهم بنسبة أجورهم الثابتة .

المادة السادسة

تعد كل منشأة من المنشآت الفندقية والسياحية سجلاً تقيد فيه حصيلة النسبة المئوية لمقابل الخدمة يشتمل على البيانات الآتية :

(١) الحصيلة الكلية للنسبة المئوية (مقابل الخدمة) .
(٢) حصيلة النسبة المخصصة للمنشأة .
(٣) حصيلة النسبة المخصصة للحوافز .
(٤) حصيلة النسبة المخصصة للعاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء .
(٥) حصيلة النسبة المخصصة للعاملين غير المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء .

على أن يبين في هذا السجل ما تم توزيعه من هذه الحصيلة ويجوز لمجلس إدارة النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق أن يختار أحد أعضاء النقابة العامة للاطلاع على هذا السجل مرة كل ثلاثة أشهر وللنقابة الحق في أن تستعين بمن تراه للمراجعة المطلوبة .

المادة السابعة

تلغى القرارات السابقة وكل ما يتعارض مع أحكام هذا القرار .

المادة الثامنة

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

المستحق له عن ذلك [1]، وقد جاء في تلك المادة : " إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته ، التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف .

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل ، أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره ، على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون ووفقاً للمدد والإجراءات الواردة بها .

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه ، وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين " .

ثانياً : تحديد الأجر :

ولتحديد الأجر طريقتان الأولى : تقوم على أساس وحدة زمنية معينة كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر ، والثانية : تقوم على أساس الإنتاج بحيث يكون لكل وحدة ينتجها العامل أجر معين ، كما في الأجر بالقطعة ، وقد تجتمع الطريقتان معاً فيتحدد أجر ثابت على أساس

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٤٦٢ ، د. محمود جمال زكي – فقرة ١٠٠ .

الزمن ، ثم يزداد هذا الأجر تبعاً لإنتاج العامل كما هو معروف في حالة تحديد الأجر بالطريحة [1].

ولما كانت طريقة تحديد الأجر بالزمن تضمن للعامل دخلاً ثابتاً ، ولا تؤدى إلى إرهاقه كما في تحديد الأجر بالإنتاج فإن العمال يفضلونها ، وفي المقابل فإن أصحاب الأعمال يفضلون طريقة تحديد الأجر بالانتاج لأنها تحث العامل على بذل أقصى جهد لزيادة إنتاجه مع أن هذه الطريقة لا تروق النقابات العمالية لأنها تؤدي إلى المنافسة بين العمال فضلاً عن إرهاقها لهم واضرارها بصاحب العمل نفسه ، لأن الحرص على زيادة الإنتاج من جانب العامل ربما يقوم على حساب درجة جودته .

تعديل طريقة الأجر :

وإذا تم تحديد الأجر بإحدى الطرق السابقة ، التزم المتعاقدان بهذا التحديد ولا يجوز لأحدهما أن يستقل بتغييره وذلك عملاً بالمبدأ العام المقرر في المادة (١٤٧) مدني ، والذي يقضى بأن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا بالاتفاق أو لأسباب يقررها القانون [2]، ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل بإرادته المنفردة أن يغير طريقة تحديد الأجر ، بل إن طريقة تحديد الأجر إذا كانت على أساس الزمن ، فإن صاحب العمل لا يملك أن يغير الوحدة الزمنية التي تم على

---

(١) د. جمال زكي – فقرة ٨٠ ،د. إسماعيل غانم – فقرة ٧٧ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٩٦ د. حسين كيرة – فقرة ٧٧ ، د. محمد حلمي مراد – فقرة ٢٦٠ ، د. حمدي عبد الرحمن – قانون العمل – ص ٢٨٨ ، وما بعدها ، د. عبد الناصر العطار – ص ١٧١ .

(٢) في هذا المعنى حكم محكمة النقض المدني بتاريخ ١٩٧٩/٣/١٨ في العدد رقم ٤٤٣ سنة ٤٤ق ، والطعن رقم ٨٥٨ سنة ٤٦ق ، جلسة ١٩٨٢/٣/٢٨م .

أساسها حساب الأجر، فلا يستطيع أن يحول الوحدة الزمنية التي يحسب الأجر على أساسها من الشهر إلى اليوم مثلاً [١].

اشتراط موافقة العامل كتابة على التعديل :

على أنه إذا اتفق الطرفان على التعديل ، فقد تطلب المشرع في قانون العمل الحالي أن تكون موافقة العامل كتابة في بعض صور التعديل، وذلك على نحو ما ورد في المادة (٤٠) بقولها : " يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي ، أو بالساعة ، أو بالإنتاج ،إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري ، وهذا الشرط الذي وضعه المشرع يعتبر تشدداً في الاثبات على خلاف الأصل [٢].

وإذا كان المشرع قد اشترط موافقة العامل الكتابية عند نقله من سلك عمال المشاهرة إلى سلك آخر ، فإن تلك الموافقة الكتابية تكون غير ضرورية في حال التعديل من غير المشاهرة ، فذلك النقل يعتبر بمثابة ترقية للعامل فلا يلقى اعتراضاً منه ، الأمر الذي يمكن أن يستنتج منه موافقة العامل الضمنية على هذا النقل [٣].

التحديد القانوني للأجور :

والأصل في الأجر أن يترك تحديده لمحض إرادة المتعاقدين وفقاً لما يقضى به مبدأ سلطان الإرادة الذي ظل سارياً في مصر إلى ما بعد قيام الحرب العالمية الثانية ، ولكن إعمال هذا المبدأ على إطلاقه أدى إلى

---

(١) انظر في حظر تعديل طريقة احتساب الأجر بالإرادة المنفردة لأحد طرفي العقد ، حكم النقض المدني بتاريخ ١٩٨٠/١/٢٥ في الطعن رقم ٣٧٥ لسنة ٤٤ق ، كما قضت في الطعن رقم ٢١٠ لسنة ٤٣ق بتاريخ ١٩٨٣/٢/٢٠ بأن لصاحب العمل أن يمارس هذا الحق إذا كان من شأنه زيادة الإنتاج ولا يترتب عليه تخفيض أجر العامل .

(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ٩٨ ، د. حسين كيرة – ص ٣٥٠ .

(٣) د. حسين كيرة – ص ٣٤٩ – هامش ١ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٩٩ ، وما بعدها .

كثير من المساوئ لاختلاف المركز الاقتصادي بين طرفي العقد والذي قد يضطر العامل إلى أجر مجحف ، أو غير كاف لتحقيق مستوى مقبول من المعيشة ، وقد ارتفعت أسعار كثير من السلع بعد الحرب العالمية الثانية ارتفاعاً ملحوظاً ، اضطر الحكومة إلى التدخل بمنح علاوة غلاء لعمالها وموظفيها ، وإلى فرض علاوة غلاء مماثلة لعمال المحال التجارية والصناعية ، وتقرير حد أدنى لأجورهم بعدة تشريعات ، منها الأمر العسكري ٩٩ لسنة ١٩٥٠ ، ومنها قانون الإصلاح الزراعي الصادر سنة ١٩٥٢ رقم ١٧٨ ، والذى نظمت المادة (٣٨) منه تحديد أجور العمال الزراعيين ، وقد توالت القوانين والقرارات المحددة للأجور مما يجعلها ملائمة للحالة الاقتصادية السارية ، ومواجهة الغلاء عاماً بعد عام.

وفي قانون العمل الحالي : نصت المادة (٣٤) على أن : " ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط لوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة ، وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار " .

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية .

وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ، ويضم في عضويته الفئات الآتية :

(١) أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم .

(٢) أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمة .

(٣) أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.

ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً ، وأن يتساوي عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة [١].

---

(١) صدر تنفيذاً لتلك المادة ، قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٩٨٣) لسنة ٢٠٠٣م ، في ٢٠٠٣/٦/١١ بإنشاء مجلس قومي للأجور ، وقد جرى نصه كما يلي :

المادة الأولى

يشكل مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط ، وعضوية :

أولاً : أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم :

١- وزير القوى العاملة والهجرة أو من ينيبه .
٢- وزير التأمينات والشئون الاجتماعية أو من ينيبه .
٣- وزير التموين والتجارة الداخلية أو من ينيبه .
٤- وزير قطاع الأعمال العام أو من ينيبه .
٥- وزير المالية أو من ينيبه .
٦- رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء أو من ينيبه .
٧- رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أو من ينيبه .
٨- أمين عام المجلس القومي للمرأة أو من ينيبه .

ثانياً : أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال والعمال :

١- أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم .
٢- أربعة أعضاء يمثلون العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ،

ولرئيس المجلس أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بهم من المتخصصين دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات .

كما وأن للمجلس أن يدعو من يرى حضوره ممثلاً لإحدى الجهات عند نظر موضوع يخص هذه الجهة .

المادة الثانية

يجوز للمجلس أن يشكل من بين أعضائه ومن غيرهم لجاناً فرعية لدراسة الموضوعات المعروضة عليه والتي يحيلها إليها ويشترك في هذه اللجان عدد متساوى من ممثلى كل من الأعضاء بحكم وظائفهم وممثلى أصحاب الأعمال والعمال . =

وتنص المادة (٣٥) على أنه : " يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .

كما تنص المادة (٣٦) على أنه : " يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر

المادة الثالثة

يختص المجلس القومي للأجور بما يلى :

وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة والوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .

وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧%) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية .

النظر فيما يعرض عليه من طلبات للمنشآت التى تتعرض لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، وتقدير ما يراه ملائماً مع ظروفها ، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه .

تحديد هيكل الأجور لمختلف المهن والقطاعات والأنشطة بالدولة لتحقيق التوازن المطلوب في توزيع الدخل القومى من خلال :

- تشخيص المشاكل والعيوب القائمة في نظم وأحكام سياسات الأجور والحوافز السائدة في مختلف المهن والقطاعات (حكومى - عام - خاص) وأماكن العمل وأجور وفئات العمال الأولى بالرعاية في بعض الأنشطة والمناطق الجغرافية التى تتدهور فيها أوضاع الأجور .
- دراسة الاتفاقيات والتوصيات والقرارات الصادرة عن المنظمات الدولية والعربية الخاصة بمشاكل الأجور وإبداء الرأى فيها وتحليل الاحصائيات المتاحة للأجور والمتغيرات الاقتصادية بالتنسيق مع الجهات المعنية والاستفادة منها في وضع وتعديل سياسات الأجور .
- وضع السياسات الخاصة بالانفاق وأنماط الاستهلاك والحدود الدنيا والقصوى للأجور للاستدلال على مستويات وطرق الانفاق المعيشى للأسر المصرية وتقديم المقترحات في هذا الشأن .
- رسم السياسات القومية للأجور ووضع برامج قومية شاملة لها في علاقاتها بالإنتاجية والمستوى العام للأسعار ومستويات المعيشة .
- إجراء الدراسات اللازمة على المستوى القومى لإعادة النظر في الحد الأدنى للأجور مع مقترحات دورية لا تجاوز ثلاث سنوات على الأكثر .

المادة الرابعة

يكون للمجلس أمانة فنية متخصصة ، يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس المجلس .

المادة الخامسة

يضع المجلس لائحة لتنظيم سير أعماله تتضمن مواعيد اجتماعاته ، وطريقة التصويت على القرارات والأغلبية المطلوبة لصحتها وتعتمد هذه اللائحة من رئيس المجلس .

المادة السادسة

يصدر وزير التخطيط قراراً ببدل حضور الجلسات لأعضاء المجلس وأعضاء اللجان الفرعية .

بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤)، (٣٥) من هذا القانون .

وكانت المادة (٣٢) من قانون العمل السابق في فقرتها الأخيرة تنص على أنه : لا تدخل الوهبة وما يتناوله العامل من طعام في حساب الحد الأدنى للأجور ، ومن ثم كانت الوهبة والطعام لا يدخلان في الأجر ، ولا يخضع العمال للمادة (٦٨٤ مدني) التي تجيز في بعض المنشآت كالفنادق والمطاعم والمقاهي ألا يكون للعامل أجر سوى الوهبة وما يتناوله من طعام ، ويمكن أن تطبق هذه المادة على العمال المستثنين من الخضوع لقانون العمل ، كخدم المنازل [1].

فالحد الأدنى للأجر (٢٥) جنيه لمن كان عمره من العمال ثمانية عشر عاماً ، فإن كان أقل يخصم عن العام (١٥٠) قرشاً ، فالعامل الذي سنه (١٦) سنة ، يكون مرتبه (٢٢) جنيه ، والعامل الذي سنه (١٤) سنة يتقاضى (١٩) جنيهاً ، ولا يستفيد العمال المتدرجون من هذا التحديد إلا بعد انقضاء مدة التدرج أو التدريب ، وبالقطع فإن هذه النسبة قد تغيرت تغيرا كبيراً بما يواجه التغيرات الاقتصادية المعاصرة .

إعانة غلاء المعيشة ، مقدارها وكيفية حسابها :

والعاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل ، يستحقون إعانة غلاء المعيشة وفقاً لما تقضى به المادة الأولى من القانون (٤٠) لسنة ١٩٧٥ وذلك أياً كان المجال الذى يعملون فيه الصناعة أو الزراعة أو التجارة ،

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٣ ١ .

ولا يستثنى من استحقاق إعانة غلاء المعيشة من العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل إلى في حالتين :

الأولى : إذا كان العامل من العمال المتدرجين أو المتدربين .

الثانية : إذا كان الأجر أقل من خمسين جنيهاً في الشهر أو أكثر .

ويستحق العامل إعانة حددها المشرع بنسبة مئوية من الأجر وتضاف إليه ، وهذه العلاوة تختلف تبعاً للحالة الاجتماعية للعامل ، وتزداد كلما زادت أعباؤه العائلية وفئات تلك العلاوة كالتالي :

(١) العامل الأعزب : ١٠% من الأجر .

(٢) العامل المتزوج : ١٥% من الأجر .

(٣) العامل المتزوج ويعول : ١٧,٥ % من الأجر .

ويشترط ألا يؤدي ضم الإعانة بالنسب السابقة إلى زيادة أجر العامل في أي فئة على خمسين جنيه في الشهر ، وتحسب هذه النسب على أساس الأجر الذي تحسب عليه اشتراكات التأمين الاجتماعي في يناير ١٩٧٥ ، ولا يدخل ضمن هذا الأجر المزايا العينية التي يحصل عليها العامل ، ولا البدلات المرتبطة بالوظيفة أو العمل ، ولا الأجور الإضافية لساعات العمل الإضافي ، ولا المكافآت التشجيعية والمنح التي تعطى للعامل في المناسبات أو في آخر العام، ولا نصيب العامل في أرباح المنشأة .

سلطات هيئات التحكيم في تعديل الأجور :

ولئن كان الأصل في تحديد الأجر أن يكون باتفاق الطرفين في حدود ما قرره المشرع بالنسبة للحد الأدنى للأجور ، فإن المشرع قد أعطى لهيئات التحكيم سلطات واسعة فيما يتعلق بمنازعات العمل الجماعية ، وذلك في المادة (١٨٧) من قانون العمل الحالي والتي تنص على أنه : " تطبق هيئة التحكيم التشريعات المعمول بها ، فإذا لم يوجد

نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضي بمقتضى العرف ، فإذا لم يوجد فبمقتضى قواعد الشريعة الإسلامية فإذا لم توجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة ويصدر الحكم بأغلبية الآراء فإذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس ، ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية ، وهذا النص يثير تساؤلاً حول مدى سلطات هيئات التحكيم في تعديل الأجور المتفق عليها عند الفصل في منازعات العمل الجماعية ، ويكاد الفقه يجمع على أن لهيئات التحكيم سلطات واسعة في تعديل الأجور المتفق عليها استناداً إلى العرف ، ومبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة[1]، وقد ضحى المشرع هنا بمبدأ العقد شريعة المتعاقدين تحقيقاً للأمن والسلام الاجتماعي وحلاً لمنازعات العمل الجماعية [2].

جزاء مخالفة الحد الأدنى للأجور :

والنصوص التي تفرض حداً أدنى للأجور تتعلق بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على أجر يقل عن الأجر المفروض فيها ، وإذا حصل يكون مثل ذلك الاتفاق باطلاً ، وللمحكمة أن تقضى بهذا البطلان من تلقاء نفسها وللعامل أن يطالب بفرق الأجر ، حتى لو كان على بينه من أمره وقت إبرام الاتفاق ، ويمكن تلافي ذلك من خلال المجلس القومي للأجور واختصاصات هيئات التحكيم .

---

(١) د. محمد حلمي مراد – فقرة ٢٦٤ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٧٤ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٠٥ ، د. أكثم الخولي – ص ١١٢ ، وقارن : د. فتحي عبد الصبور – الوسيط في عقد العمل الفردي سنة ١٩٦١ – فقرة ١٢٠ ، حيث يرى أن سلطات هيئات التحكيم بشأن تعديل الأجر قاصرة على مراقبة ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور وليس لها أن ترفع الأجر إذا كان لا يتناسب مع مسئوليات العامل أو الجهد الذي يبذله في العمل .

(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ١٠٦ .

الفرع الثالث

عنصر التبعية

تعتبر التبعية عنصراً رئيسياً في عقد العمل ، وقد سبق أن عرفنا أنها تتمثل في خضوع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل ، والذي يكون له بمقتضى تلك التبعية أن يصدر إلى العامل أوامر وتوجيهات يجب على العامل طاعتها ، كما تتمثل في حق صاحب العمل في أن يوقع على العامل جزاءات إذا خالف ما يصدر إليه من أوامر [1].

والتبعية المقصودة هنا هي التبعية القانونية ، وهي تكفي وحدها لقيام عقد العمل سواء توافرت تبعية اقتصادية أم لا ، ومع ذلك فقد ذهب رأي في الفقه إلى أن التبعية الاقتصادية تكفي وحدها لوجود عقد عمل ، حتى ولو لم تتوافر التبعية القانونية ، ووفقاً لهذا الرأي يقوم عقد العمل بين صاحب المصنع ومن يعملون لحسابه في بيوتهم ، ودون أن يكون له عليهم أية رقابة أو إشراف ، اعتماداً على أن لهم تبعية اقتصادية لصاحب العمل . ولكن هذا الرأي مرفوض من الفقه لأنه يعلق التكييف القانوني للعقد على عنصر أجنبي عنه وهو المركز الاجتماعي لأحد المتعاقدين ، حيث لا يعقل أن يعتبر العقد مرة عقد عمل ، ومرة أخرى عقد مقاولة وفقاً لاختلاف المركز الاجتماعي لمن يقوم بالعمل [2].

ولهـذا أخذ المشرع المصري بفكرة التبعية القانونية في المادة (٦٧٤) من القانون المدني ، والمادة (١/أ) من قانون العمل الحالى ،

---

(١) وقد قضت محكمة النقض المدني في جلسة ١٩٧٨/٣/١٨م في الطعن رقم ٢٢٥ لسنة ٤٣ق بأن عقد العمل يتميز عن غيره من العقود بتوافر عنصر التبعية التي يتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته ، ويكفي لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية وفي هذا المعنى حكم محكمة النقض المدني في الطعن رقم ٣٨ لسنة ٣٢ق بتاريخ ١٩٧٢/٢/٢٣ ، ورقم ١٥٢ لسنة ٥٠ق بتاريخ ١٩٨١/٢/٨م.

(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ١٠٨ ، د. حسن كيرة – فقرة ٣١ ، د. محمود جمال زكي – فقرة ١١٦ ، د. أكثم الخولي – فقرة ٨١ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٦١ .

وذلك بالنص فيهما على أن : العامل هو من يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل ، وأخذ بهذا القضاء [1].

التبعية الفنية والتبعية التنظيمية :

كما رأينا أن المراد بالتبعية القانونية المعمول بها تشريعاً وقضاءً، تلك التبعية التنظيمية أو الإدارية التي يقتصر إشراف صاحب العمل فيها على الظروف الخارجية المحيطة به ، كتحديد وقته أو مكانه ودون أن يتدخل في طريقة أدائه من الناحية الفنية ، ولا يراد هنا بالتبعية، التبعية الفنية ، التي تتمثل في إشراف صاحب العمل إشرافاً فنياً كاملاً يخضع العامل بموجبه لكل ما يصدر إليه من أوامر متعلقة بتفاصيل العمل وجزئياته [2]، ولا خلاف بين الفقهاء والقضاء في وقتنا الحاضر حول كفاية التبعية التنظيمية لقيام عقد العمل حتى ولو لم تتوافر التبعية الفنية ، بأن كان صاحب العمل لا يوجه العامل أو يشرف عليه من الناحية الفنية [3].

والقول بكفاية التبعية التنظيمية لقيام عقد العمل ، هو الذي مكن من خضوع كثير من الأشخاص لأحكام قانون العمل ، كالأطباء والمدرسين والمحامين والفنانين إذا كانوا في حالة تبعية تنظيمية لمن

---

(١) تحكيم القاهرة في ١٩٥٦/٦/١٧م مدونة الفكهاني – جـ ١/١ رقم ١ – ص ٣٢ ، واستئناف القاهرة في ١٩٥٨/٥/٢٥ – السابق رقم ٧٣ – ص ٢٩٢ ؛ والقاهرة الابتدائية في ١٩٥٧/١٢/٢م – السابق – رقم ١٨٠ – ص ٢٥٠ .

(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ١٠٩ ، وما بعدها ، وقارن د. جمال زكي – عقد العمل – فقرة ٣٥ بحيث يرى أن المراد بالتبعية هي التبعية المهنية التي تقتصر على التضييق من حرية العامل في نشاطه أو في ممارسة مهنته ، دون حاجة لأن تكون هذه السلطة مستمرة بصفة فعلية طوال مدة قيام العامل بالعمل ، وقارن د. حسن كيرة – ص ١٢١ – هامش ٢ ، د. أكثم الخولي – ص ١٣١ – هامش ١ .

(٣) د. عبد الودود يحيى – ص ١١٠ ، د. محمد حلمي مراد – فقرة ٢٠٥ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٦١ مكرر ، د. أكثم الخولي – فقرة ٨٢ ، ٨٨ ، وحكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٥٤/١/١١ مدونة الفكهاني – جـ ١/١ – رقم ١٢ – ص ٤٠ ، ١٩٥٥/١٠/١٨ ، السابق – رقم ١٥ – ص ٤٢ ، واستئناف القاهرة في ١٩٥٨/٨/٢ – السابق – ص ١٢ – رقم ٧٣ .

يقومون بالعمل لحسابه ، ولا يتعارض هذا مع ما يجب أن تتوافر لهؤلاء من حرية واستقلال في أداء عملهم من الناحية الفنية ، ذلك أن عدم توافر الإشراف الفني لصاحب العمل لا ينفي عن العلاقة أنها علاقة عمل، طالما توافرت التبعية التنظيمية ، بل إن الموظف الحكومي قد يعمل لدى صاحب عمل في غير أوقات العمل الرسمية ، فإذا توافر عنصر التبعية ، فإن صفته كموظف عمومي لا تحول دون خضوعه لأحكام عقد العمل [1]، وتوافر التبعية التنظيمية أو عدم توافرها مسألة موضوعية يستخلصها قاضي الموضوع من ظروف الحال ، دون أن يخضع في ذلك لرقابة محكمة النقض ما دامت الوقائع الثابتة التي بنى عليها قضاءه تؤدي عقلاً ومنطقاً إلى النتائج التي وصل إليها ، وللقاضي حرية استخلاص هذه التبعية من جميع الظروف والملابسات التي تحيط بالعمل المراد وصفه[2].

المبحث الثاني
تفريد دراسة عقد العمل

رأينا أن المادة (٣١) من قانون العمل تعرف عقد العمل الفردي بأنه : " العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر " ، وهذا المعنى هو ما نصت عليه أيضاً المادة (٦٧٤) من القانون المدني ، ويستفاد من تعريف القانون لعقد العمل أنه يتميز بالخصائص الآتية :

---

(١) القاهرة الابتدائية في ١٩٥٥/١٠/٩ ، مدونة الفكهاني – جـ ١/١ – رقم ٩٧ – ص ١٢٥.
(٢) نقض مدني بتاريخ ١٩٦٣/٢/١٣ – مجموعة المكتب الفني – س ١٤ – ص ٢٣٩ – رقم ٣٣ .

أولاً : أنه عقد رضائي :

أي أنه يتم بالتراضي بين العامل وصاحب العمل ، ولا يشترط في عقد العمل أي شكل خاص ، وذلك ما لم تنص القوانين واللوائح الإدارية على خلاف ذلك . مادة (٦٧٧) مدني ، وقد اشترط قانون العمل أن يكون هذا العقد ثابتاً بالكتابة ، مادة (٣٢) منه ، والكتابة شرط في الاثبات وليست شرطاً في الانعقاد ، وهي شرط في الاثبات لرب العمل ، أما العامل فيجوز له اثباته بكافة طرق الاثبات .

ثانياً : وهو من عقود المعاوضة :

فالعامل فيه يؤدي عملاً مقابل أجر ، ورب العمل يبذل الأجر عوضاً عن العمل الذي يستوفيه . .

ثالثاً : وهو عقد ملزم للجانبين :-

فيلتزم العامل فيه بأداء العمل ، والمحافظة على أسرار صاحب العمل وغير ذلك من التزامات العامل كما يلتزم صاحب العمل بأداء الأجر وتهيئة ظروف العمل للعامل ، وغير ذلك من التزامات صاحب العمل .

رابعاً : وهو من العقود الواردة على العمل التابع لإشراف الغير وإدارته :

ولهذا فإنه قد يكون مؤقتاً ، أي من عقود المدة إذا تحدد العمل بزمن ما ، وقد لا يكون مؤقتاً ، إذا تحدد العمل بغير المدة [1].

وبناء على تلك الخصائص ، فإنه ينبغي لتفريد دراسة عقد العمل، أن نفرق بينه وبين غيره من العقود التي يمكن أن تختلط به ، أو تشتبه بعض أحكامها مع أحكامه ، مثل عقود : المقاولة والايجار والشركة والوكالة ، وهذه التفرقة هدفها بيان التكييف الصحيح لأهم التطبيقات

---

(١) د. عبد الناصر العطار – ص ٥١ .

العملية التي تدق فيها التفرقة بين عقد العمل وتلك العقود ، لبيان الحكم القانونى الذي يجب تطبيقه فيها ، على أن نخصص لكل عقد منها مطلباً .

المطلب الأول

تمييز عقد العمل عن المقاولة

يعرف القانون المدني عقد المقاولة بأنه : " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بأن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به الطرف الآخر " ، مادة (٦٤٦) مدني ، ويلاحظ أن عقد العمل يتفق مع عقد المقاولة من ناحية أن كلاً منهما يستهدف القيام بعملٍ من جانب أحد المتعاقدين لحساب المتعاقد الآخر ، ولذلك فإن عقد المقاولة كثيراً ما يختلط بعقد العمل [1].

وقد تعددت معايير التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة ، فذهب رأي في الفقه إلى أن العامل في عقد العمل ، يلتزم ببذل عناية ، بينما المقاول في عقد المقاولة ، يلتزم بتحقيق نتيجة .

وفي إطار هذا المعيار ، ذهب رأي في الفقه إلى استنباط معيار آخر يتمثل في طريقة تحديد الأجر ، وهو وفي عقد العمل يتحدد بوحدة زمنية معينة محددة ، كاليوم أو الأسبوع أو الشهر ، بينما يتحدد أجر المقاول وفقاً للنتيجة التي يحققها [2].

وقد انتقد هذا المعيار على أساس أن بعض العمال قد يأخذون أجرهم من خلال التزامهم بتحقيق نتيجة معينة ، كما في حالة الأجر

---

(١) د. حمدي عبد الرحمن – ص ٥٦ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٣٥ ، د. أكثم الخولي – فقرة ٨٣ ، وما بعدها ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٦٢ ، د. محمد حلمي مراد – فقرة ٢٠٧ وما بعدها ، د. محمد لبيب شنب – فقرة ٦٨ ، د. حسن كيرة – فقرة ٢٣ ، د. جمال زكي – فقرة ١٢١ ، وفي الفقه الفرنسي Durand et Vita:Traite De Dirot De Travail, T. 2e. No 132 ets, 1950.

(٢) د. عبد الودود يحيى – المكان نفسه .

بالقطعة ، ولا يعتبر العامل مقاولاً في تلك الحالة ، وبعض من يعتبرون مقاولين قد لا يلتزمون بتحقيق نتيجة ، وإنما يلتزمون ببذل عناية دون أن يعتبروا بذلك عمالاً .وذلك كما في علاقة الأطباء بمرضاهم [١].

كما حاول البعض أن يقيم معياراً آخر من خلال استمرار العلاقة بين من يقوم بالعمل وصاحب العمل ، وفي حالة استمرار تلك العلاقة نكون بصدد عقد عمل ، وفي حالة انتهائها بانتهاء العمل ، نكون بصدد عقد مقاولة .

ولكن الفقه أخذ على هذا الرأي ، أنه يعود بنا إلى المعيار الأول ، وهو الالتزام ببذل عناية ، والالتزام بتحقيق نتيجة ، ولذلك كان منتقداً [٢].

وقد استقر الفقه على الأخذ بمعيار للتفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة ، وهذا المعيار يستمد أساسه من عنصر التبعية ، فحيث تتوافر رابطة التبعية بين من يقوم بالعمل ، ومن يؤدي العمل لحسابه ، نكون بصدد عقد عمل ، وحيث تتخلف رابطة التبعية يكون العقد عقد مقاولة ، وقد أخذ المشرع بهذا المعيار في كل من قانون العمل مادة (٣١) ، والقانون المدني ، مادة (٦٧٤) حيث يعرف عقد العمل فيهما ، بأنه العقد الذي يتعهد بموجبه شخص بأن يعمل لحساب الآخر ، وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجرته ، بينما يغفل المشرع عنصر التبعية في عقد المقاولة، والذي عرفته المادة (٦٤٦) مدني ، بأنه : " العقد الذي يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر " .

ولقد كان المشروع التمهيدي للقانون المدني يتضمن نصاً خاصاً للتمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة ، هو نص المادة (٩٩٣) من

---

(١) د. حسن كيرة – ص ١٣٤ .
(٢) د. حسن كيرة – ص ١٣٤ ، وما بعدها ، د. عبد الودود يحيى – ص ١١٦ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٩٢ ، وما بعدها – طبعة ١٩٩٣م .

المشروع ، التى كانت تنص على أنه يتميز عقد العمل عن عقد المقاولة بأنه : " يخول رب العمل حق توجيه ما يؤدي له من خدمات ، أو على الأقل حق الاشراف على طريق القيام بهذه الخدمات " ، وقد حذفت لجنة المراجعة هذا النص ، على أساس أنه يتضمن عملاً فقهياً أكثر منه عملاً تشريعياً [1]، ويعني حذف هذا النص استبعاد المعنى الذي يقرره ، والذي يتضح بجلاء من تعريف المشرع لكل من العقدين [2].

التطبيقات العملية للتفرقة بين عقدي العمل والمقاولة :

وإعمال معيار التبعية في كثير من الروابط يمكن أن يبرز طبيعتها، وذلك كما في حال الصحفي ، والطبيب ، والعاملين من منازلهم وهو ما سنبينه فيما يلي :

(١) الصحفي :

وفيما يتعلق بالصحفي فإنه إعمالاً لمعيار التبعية ، إذا كان مرتبطاً بعقد عمل بالمعنى الكامل ، يكون بمقتضاه خاضعاً لأوامر وتعليمات الصحيفة التي يعمل بها وملتزماً بأوامر إدارتها ، خاصة فيما يتعلق بنوع العمل ووقته ، فإننا نكون بصدد عقد عمل ؛ أما إذا استبان من العقد أن الصحفي يقوم بعمله على وجه الاستقلال ، دون أن يخضع لرقابة الجريدة، ودون أن يتلقى منها تعليمات محددة في صدد ما يعد من مقالات

---

(١) د. حمدي عبد الرحمن – ص ٥٩ – هامش (١) ، وراجع مجموعة الأعمال التحضيرية – جـ ٥ – ص ١٠٥ ، وما بعدها .

(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ١١٧ – هامش (١) ، مجموعة الأعمال التحضيرية – المكان السابق .

أو تحقيقات ، فإنه في تلك الحالة لا يعد عاملاً ولا يكون العقد الذي يربطه بالمؤسسة الصحفية التي يعمل بها عقد عمل [1].

(٢) الطبيب :

أما الطبيب فإنه يتحدد موقفه من جهة بيان ما إذا كان مقاولاً أو عاملاً في مواجهة المتعاقد الآخر ، على أساس معيار التبعية ، ومعروف أن رابطة التبعية بالنسبة للطبيب لا تنصرف إلى النواحى الفنية في مهنته، إذ له أن يمارس مهنته وفقاً للأصول العلمية ، ووفقاً لما يمليه عليه ضميره ، ومن ثم يكون المقصود بالتبعية هنا ، هي التبعية الإدارية.

فإذا كان الطبيب يؤدي عمله في خدمة متعاقد معين لقاء أجر متفق عليه ، على أن يؤدي الطبيب عمله تحت سلطة وإشراف صاحب العمل ، بمعنى أن يكون له سلطة تحديد المرضى الخاضعين للاستفادة من الكشف الطبي ، وزمان ومكان إجراء الكشف ، ووضع الامكانيات العلمية اللازمة تحت تصرف الطبيب ، وغالباً ما تحدد جهة العمل رسوم الكشف الطبي وتقوم بتحصيلها [2] ، فإن العلاقة - والأمر كذلك - تكون علاقة عمل ، أما إذا كان الطبيب هو الذى يستقل بتحديد تلك المسائل ويؤدى

---

(١) د. حمدي عبد الرحمن - ص ٦١ ، وما بعدها ، د. عبد الودود يحيى - ص ١١٨ ، د. إسماعيل غانم - ص ١٢٢ ، حيث يرى أن عقد الصحفى مع المؤسسة الصحفية التى يعمل بها ، ليس عقد عمل أو مقاولة ، وإنما هو عقد غير مسمى ، وراجع : د. محمد لبيب شنب - السابق - ص ٩٤ ، د. حسن كيرة - ص ١٣٩ - هامش (١).

(٢) د. حمدى عبد الرحمن - ص ٦٢ ، د. حسن كيرة - فقرة ٤٥ ، وراجع محكمة القاهرة الابتدائية بتاريخ ١٩٦٢/٤/٢١ ، حيث قضى بأن العلاقة بين شركة التأمين والطبيب الذي عهدت إليه بالخدمة الطبية على المؤمن عليهم ليست علاقة عمل ، حيث إن الثابت في الأوراق لم يكشف عن دليل ينهض شاهداً على إشراف الشركة على عمل الطبيب أو حسن أدائه لعمله ، وبدون أن يكون من حقها عليه توقيع أي جزاء قبله ، مما يكشف أن علاقتها به ، إنما تقوم على أساس المقاولة المهنية .

عمله التزاماً بتحقيق نتيجة هى توقيع الكشف على المرضى ، دون خضوع لسلطة صاحب العمل واشرافه ، فإننا نكون بصدد عقد مقاولة .

(٣) العاملون من منازلهم :

قد يقوم شخص بتنفيذ عمل معين تم التعاقد عليه مع منشأة معينة ، ولكنه يقوم بتنفيذ العمل في مصنعه الخاص أو في منزله ، وقد يكون هذا الشخص يؤدى نفس العمل أو أعمالاً أخرى لحساب أكثر من صاحب عمل ، وفي هذه الحالة ينبغي لبيان معرفة طبيعة العلاقة التي تربطه بصاحب العمل أن نبحث عن المعيار الذي استقر عليه الفقه والقضاء وهو معيار التبعية ، فإذا كان العامل من منزله يخضع لسلطة رب العمل في تحديد قدر الانتاج ونوعه ومواعيده ، فإن ما يربطه بالطرف الآخر يعد عقد عمل ، وعلى العكس من ذلك ؛ إذا كان تنفيذ العمل يتم على وجه الاستقلال ودون أن يخضع لرقابة وإشراف صاحب العمل ، فإن العقد يعد مقاولة ، ومن المؤكد أن قيام العامل من منزله بالعمل لأكثر من شخص ، مما يرجح استقلاله في عمله وكذلك مما يؤكد استقلاله عن صاحب العمل - أيضاً - أن يكون العامل هو الذي يحدد مكان وزمان العمل ، واختيار العمال الذين يتعاونون معه في إنجاز التزاماته [1].

---

(١) د. حمدي عبد الرحمن – ص ٦٥ ، وفي هذا المعنى د. حسن كيرة – فقرة ٤٥ ، ومابعدها، د. محمد لبيب شنب – ص ٩٥ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١١٧ ، وما بعدها ، وراجع : حكم استئناف القاهرة – هيئة التحكيم – جلسة ٥٣/٦/٢٨ – حيث قرر هذا الحكم معيار التبعية كأساس للتفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة ، وقد عابت محكمة النقض على هذا الحكم أنه لم يكتف بالتبعية القانونية ، واعتبرت أن ذلك تزيد يسلم الحكم بدونه ، مجله المحاماة سنة ٣٤ ورقم ٢٠٣ – ص ٤٧٥ ، وحكم النقض المدني بتاريخ ١٩٥٧/٤/٤ – مجموعة أحكام النقض سنة ٨ – رقم ٣٦ – ص ٣٧ .

المطلب الثاني

تمييز عقد العمل عن عقد الايجار

كان عقد العمل ينظر إليه في الماضي على أنه نوع من الايجار ، وقد ظهر أثر هذا الاتجاه في القانون المدني المصري القديم حيث تضمن الفصل المخصص للايجار ، النصوص الخاصة بعقد العمل تحت عنوان : ايجار الأشخاص وأهل الصنائع .

وقد كان هذا الاتجاه منتقداً من بعض فقهاء القانون ، على أساس أن عمل الإنسان يجب ألا يشبه بمنفعة الشيىء حتى يكون محلاً لعقد الاجارة ، باعتبار أن الكرامة الإنسانية تحتم أن يكون عمل الإنسان مختلفاً اختلافاً جوهرياً عن تلك الأشياء التي تكون محلاً للعقد الوارد على منفعتها ، بحيث يرى هؤلاء الفقهاء ، أن التقريب بين العقدين عمل مصطنع ، ولا أساس له [1].

وهذا النقد وتبريره محل نظر ، لأن عقد العمل ذاته ، يلزم العامل بأن يعمل في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر ، مما يعنى أن عمل الإنسان محل العقد ، وليس في هذا النظر ما يحط من قدر العامل ، لأن العمل حق وواجب وشرف ، وهذا النقد لا يعدو أن يكون وليد النزعة الرومانية القديمة التي كانت تنظر إلى العمل باحتقار ، على أساس أن الأشراف لا يعملون ، وقد تغيرت هذه النظرة مع تقدير الشريعة الإسلامية للعمل وللعمال ، بما كان ينبغي معه أن يسمى عقد العمل بعقد الأجير الخاص ، باعتبار أن الأجر هو العنصر الأكثر أهمية في العقد ، فهو ثمرة مجهود الإنسان وغاية عمله ، وعليه تتوقف حياته وحياة من يعول [2].

---

(١) د. عبد المنعم فرج الصدة ـ محاضرات في عقد الايجار ـ ص ٣ ـ طبعة ١٩٩٦ ، د. عبد الفتاح عبد الباقي ـ عقد الإيجار ـ ص ٢٥ ـ طبعة ١٩٥٢م .

(٢) د. عبد الناصر العطار ـ السابق ـ ص ٩ ، وما بعدها .

ومع ذلك فإن هذه النظرة إلى عقد العمل أصبحت مهجورة تماماً في الوقت الحاضر – وذلك كما يرى الفقهاء – للفارق الكبير بين عقد الايجار الذي يرد على الانتفاع بشيء مادي ، وعقد العمل الذي يرد على العمل الإنساني بما لا يمكن معه فصله عن شخص العامل [١].

ومن الصور التي يثور فيها اللبس بين عقد العمل وعقد الايجار في بعض التطبيقات العملية ، حين يتسلم شخص من آخر مالاً مملوكاً لهذا الأخير ، ويقوم بعمل متصل بهذا المال مثل العلاقة بين شركة سيارات الأجرة والسائقين ، حيث يتم الاتفاق أحياناً على أن يتسلم السائق السيارة ، في مقابل أن يدفع للشركة أو لمالكها مبلغاً محدداً ، ويحتفظ لنفسه بما يزيد على هذا المبلغ ، أو أن يأخذ لنفسه نسبة مئوية معينة من إيراد السيارة ويدفع الباقي لمالكها ، وفي مثل تلك الحالات ، هل يعتبر السائق مستأجراً للسيارة مقابل ما يدفعه للمالك ، أم يعتبر عاملاً عنده مقابل ما يتقاضاه من إيراد السيارة .

التكييف الصحيح لهذه العلاقة يقتضى البحث عن قصد المتعاقدين حول اعتبار العقد إيجاراً أو عملاً ، ويجب البحث عن علاقة التبعية لأنها هي التي ستساعد على هذا التكييف أو ذاك ، فإذا كانت الشركة تسلم السيارات للسائقين ، وتتسلمها منهم عقب العمل، وهي تزودهم بالوقود والطاقة ، وتتحمل نفقات الاصلاح اللازمة ، فإن في كل ذلك ما يدل على توافر عنصر التبعية ، وبالتالي تكون العلاقة علاقة عمل [٢].

وأما إذا كان سائق السيارة يتسلمها من مالكها ويحتفظ بها طوال مدة العقد ، وهو الذي يتولى نفقات اصلاحها وتزويدها بالوقود دون

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ١٢١ .

(٢) د. أكثم الخولي – فقرة ٨ ، د. حسن كيرة – فقرة ٢٦ ، د. محمد حلمي مراد – فقرة ٢١٣ د. جمال زكي – فقرة ٧٣ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٦٥ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٢٢ .

رقابة أو إشراف من صاحبها ، فإن عنصر التبعية يكون مختفياً ، وفي هذه الحالة يعتبر العقد عقد إيجار للسيارة [1].

ومن الصور التي يقع فيها اللبس بين عقد العمل وعقد الإيجار ، الحالات التي يكون صاحب العمل فيها ملزماً بتوفير مسكن للعامل ، وفي هذه الحالة يجب التفرقة بين ما إذا كان المسكن بالمجان ، أم أن العامل يدفع أجرة له .

فإذا كان المسكن بالمجان ، يكون ميزة عينية تقدم للعامل وتعتبر جزءاً من الأجر، وهنا نكون بصدد عقد واحد فقط ،هو عقد العمل .

أما إذا كان العامل يدفع أجراً ، فإننا نكون بصدد عقدين ، أولهما: عقد عمل ، والثاني : عقد إيجار للمسكن ، إلا أن عقد الإيجار في هذه الحالة يكون تابعاً لعقد العمل ، فإذا انتهى هذا العقد الأخير انتهى معه عقد الايجار [2].

وإذا كان انتفاع العامل بالمسكن ينتهي بانتهاء عقد العمل سواء كان العامل يدفع أجرة أم لا ، فإن ما يثور من منازعات بشأن إخلاء المسكن لا يخضع لنفس المحكمة في الحالتين فإذا كان المسكن بالمجان ، فإن طلب إخلائه يكون من اختصاص محكمة شئون العمال باعتباره نزاعاً ناشئاً عن عقد عمل ، وأما إذا كان العامل يدفع أجرة فإن النزاع بشأن المسكن يعتبر نزاعاً ناشئاً عن عقد إيجار ويخضع لمحكمة الإيجارات [3].

---

(١) محكمة استئناف القاهرة ـ هيئة التحكيم في ١٩٥٦/١٠/١٣ ـ مدونة الفكهاني ـ جـ ١/ ١ ـ رقم ١٥١ ـ ص ٢٢٣.

(٢) كانت الفقرة ٢ من المادة (٩٤٨) من المشروع التمهيدي للقانون المدني المصري تنص على أنه إذا منح رب العمل عاملاً أو مستخدماً حق الانتفاع بمسكن مستقل ، وكانت صفة العامل أو المستخدم ملحوظة في ذلك ، وجب أن ينقضي هذا الحق بانقضاء عقد العمل ، ولو كان العامل أو المستخدم يدفع أجرة عن ذلك ، وقد حذفت لجنة المراجعة هذه المادة ، راجع : مجموعة الأعمال التحضيرية ـ جـ ٥ ـ ص ١٣١ ، ومع ذلك فإنه يتعين الأخذ بحكمها ، لأنه هو ما تقضي به القواعد العامة ، د. عبد الودود يحيى ـ ص ١٢٢ ـ هامش (٣) .

(٣) د. إسماعيل غانم ـ ص ١٢٦ ، وما بعدها .

المطلب الثالث

عقد العمل وعقد الشركة

وكثيراً ما يقع اللبس بين عقد العمل وعقد الشركة ، وذلك في ظل النظم التى تقضى بأن يحصل العامل على نسبة مئوية من الأرباح ، فيقترب بهذا من مركز الشريك ، وهو حين يساهم بعمله لا يخرج عن صفته كعامل ، ولا يتجاوز نطاق مركزه ، ولهذا يحتاج الأمر إلى التفرقة، والتفرقة بين العقدين ، تقوم على أساس عنصر التبعية ، فإذا توافر هذا العنصر ، كان العقد عقد عمل ، ولا يغير من هذا الوصف أن يكون العامل شريكاً في الأرباح ، لأن الاشتراك في الأرباح ليس هو العنصر المميز لعقد الشركة ، كما أن الشريك قد يتعرض للمشاركة في الخسائر إذا لم تحقق الشركة أرباحاً ، ومن ثم يختلف مركز الشريك عن مركز العامل ، إذ لا يطالب الأخير بالمشاركة في الخسارة، فضلاً عن أنه يتقاضى أجر عمله في جميع الأحوال .

على أنه إذا كان الشريك يساهم بعمله فقط ، فإنه يساهم في خسارة الشركة ، إذ يؤدى عمله في هذه الحالة دون مقابل ، وعلى ذلك فإنه إذا انتفى عنصر المشاركة في الخسارة ،انتفى معه وصف العقد بأنه شركة ، وبالتالي يتعين المصير إلى عنصر التبعية [1] ، ليكون هو الفيصل في التفرقة بين العقدين.

---

(١) د. جمال زكي ـ فقرة ٧٥ ، د. حسن كيرة ـ فقرة ٣٥ ، د. إسماعيل غانم ـ فقرة ٦٦ ، د. أكثم الخولي ـ فقرة ٩٢ ، د. محمد لبيب شنب ـ فقرة ٧١ ، د. عبد الودود يحيى ـ ص ١٢٣ ، د. حمدي عبد الرحمن ـ ص ٧٧ ، وما بعدها ، والأحكام القضائية المشار إليها فيه ، وفي الفقه الفرنسي : ديران وفيتو ـ السابق ـ فقرة ١٤٥ .

المطلب الرابع

تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة

من الأمور التي تجعل التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة على درجة كبيرة من الأهمية ؛ اختلاف النظام القانوني لكل من العقدين ، فالتنظيم القانوني لعقد العمل يهدف إلى حماية العامل ، وتوفير كثير من الضمانات له ، بينما لا يحظى الوكيل بمثل هذه الحماية .

وأهم معيار للتفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة ، هو المستمد من اختلاف طبيعة العمل في كل منهما ، وقد عرفت المادة (٦٦٩) من القانون المدني ، الوكالة بأنها : " عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل " ، فالعمل الذي يقوم به الوكيل هو إبرام التصرفات القانونية ، أما ما يقوم به العامل فهو الأعمال العادية سواء كانت يدوية أم ذهنية ، على أنه إذا كان الشخص يجمع بين العملين في وقت واحد ، فإنه يجب القول بوجود عقدين ، عقد وكالة وعقد عمل ، مثل ربان السفينة يتولى قيادتها ويقوم بإبرام عقود النقل في نفس الوقت، وهو في العمل الأخير وكيل ، وفي الأول عامل [1]، وكذلك الأمر إذا جمع شخص بين صفتي المدير العام لإحدى الشركات ، والمدير الفني لها ؛ حيث يكون وكيلاً بصفته الأولى وعاملاً بصفته الثانية ، ويترتب على ذلك أنه يجوز أن يعزل من منصبه كمدير عام وفقاً لأحكام عقد الوكالة ، بينما لا يؤثر هذا على صفته كمدير فني ، لأنه يتمتع

---

(١) د. حسن كيرة – فقرة ٣٧ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ٦٧ ، د. أكثم الخولي – فقرة ٨٩، وما بعدها ، د. محمد حلمي مراد – فقرة ٢١٠ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٢٤ ، د. حمدي عبد الرحمن – ص ٦٥ ، وما بعدها ، د. محمد لبيب شنب – ص ٩٨ ، د. حسام الأهواني – ص ١٥٠، وفي الفقه الفرنسي : ديران وفيتو – السابق – فقرة ١٤١ وما بعدها.

بالضمانات التي يقررها قانون العمل للعمال ، فيما يتعلق بإنهاء عقد العمل [١].

نقد معيار طبيعة العمل :

وقد انتقد معيار طبيعة العمل ، للتفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة ، من عدة جوانب نذكر منها :

أولاً : ليس صحيحاً أن عقد العمل يقتصر على الأعمال المادية وحدها ، فقد استعمل المشرع في تعريف عقد العمل لفظ العمل مطلقاً ، بغير تخصيص للأعمال المادية دون القانونية ، ومع ذلك فإن عقد الوكالة إذا كان يتنافى مع العمل المادي ، فإن عقد العمل لا يستعصى على الأعمال القانونية ، فالخادم حين يذهب إلى السوق ، فإنه يقوم بإبرام تصرفات قانونية باسم رب العمل ولحسابه (شراء لوازم المنزل) ، ومع ذلك فإن وضعه لا يتغير من عامل إلى وكيل [٢].

ثانياً : كما أن الاختلاف من حيث طبيعة العمل ، لا ينهض سنداً كافياً لحرمان الشخص من الضمانات القانونية التي يقررها قانون العمل لمجرد قيامه بتصرفات قانونية ، لا بأعمال مادية ، فحكمة تقرير الضمانات المذكورة لا تكمن في طبيعة العمل ، وإنما في العمل ذاته ، وبصرف النظر عن نوعه [٣].

لذلك يتجه الفقه الحديث إلى التسليم بمعيار التبعية القانونية فيصلا للتفرقة بين العقدين ، ففي عقد العمل يمارس العامل عمله تحت إشراف صاحب العمل ورقابته وتوجيهه ، أما في عقد الوكالة فإن الوكيل يمارس عمله بقدر كبير من الاستقلال عن سلطة الأصيل ، وعند تطبيق

---

(١) د. أكثم الخولي – السابق ، د. عبد الودود يحيى – السابق .

(٢) د. حمدي عبد الرحمن – ص ٦٦ ، د. محمد لبيب شنب – السابق ، د. حسن كيرة – فقرة ٥٠ .

(٣) د. حمدي عبد الرحمن – ص ٦٧ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٢٥ ، وما بعدها .

هذا المعيار فلا عبرة بطبيعة العمل ، وما إذا كان عملاً مادياً أم تصرفاً قانونياً [1].

التطبيق العملي لمعيار التبعية في عقد العمل :

ومن أهم التطبيقات العملية لمعيار التبعية كأساس للتفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة ما استقر عليه الفقه والقضاء من اعتبار محصلي شركات النقل العام ، وشركات الغاز والكهرباء ، والباعة في المحلات التجارية ، عمالاً رغم أنهم يقومون بتصرفات قانونية لا بأعمال مادية ، وعلل البعض ذلك بأن دورهم يقتصر على نقل إرادة الطرف الآخر دون أن يساهموا بإرادتهم في إبرم العقد،ولذلك فإنهم يقومون بأعمال مادية[2].

كما أخذ المشرع نفسه بهذا المعيار في المادة (١/٦٧٦) من القانون المدني ، حين نص على أنه : " تسري أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال ، وبين الطوافين والممثلين والجوابين التجاريين ومندوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء ، ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة ، أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال ، ما دام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم [3]"، حيث اعتبر القانون هؤلاء عمالاً وذلك لارتباطهم بصاحب العمل برابطة التبعية رغم أنهم يمارسون أعمالاً قانونية .

---

(١) المرجع والمكان السابقان .

(٢) د. جمال زكي – فقرة ١٣٣ ، وما بعدها .

(٣) الطواف : هو الذي يبحث عن عملاء للمنشأة في المنطقة ويتلقى تعليماته منها يوماً بيوم، وإما الجواب التجاري ، فهو الذي يقوم برحلات للبحث عن عملاء للمنشأة من خارج المنطقة التي توجد فيها المنشأة ، وأما الممثل التجاري فهو يختلف عن كل منهما في أنه يباشر أعماله في مكتب خاص بمنطقة لا يوجد للمنشأة فروع فيها–راجع : د. أكثم الخولي – فقرة ١١١ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٢٧ ، وما بعدها ، د. إسماعيل غانم – ص ١٣٢ .

وقد أحسن المشرع صنعاً عندما اعتبر التبعية القانونية مناط التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة ، لأن اختلاف طبيعة العمل لا يكفي لخضوع شخصين لنظامين مختلفين لمجرد أن أحدهما يقوم بأعمال مادية، والآخر يقوم بتصرفات قانونية ، طالما أنهما يتساويان في المركز من حيث تبعيتهما لرب العمل [1].

الفصل الثاني

إبرام عقد العمل

ينعقد عقد العمل بين العامل وصاحب العمل ، وهو لهذا ، يخضع لكثير من القواعد العامة التي تحكم إبرام العقود ، ولكنه – مع ذلك – يخضع لقواعد خاصة به ، تميزه عن غيره من العقود ، وهذه القواعد هي التي ينبغي أن تكون محل الدراسة ، أما القواعد العامة فنحيل عليها في كتب : مصادر الالتزامات وأحكامها .

ولكن من مميزات عقد العمل ، أنه يسبق بمراحل تمهيدية تتمثل فيما قرره المشرع : بتنظيم التوجيه والتدريب المهنى ، وهذا التنظيم القانوني يشمل وسائل وطرق تشغيل العمال ، وقد يسبق عقد العمل بعقد التدريب والتدرج ، الذي اعتنى المشرع بتنظيم أحكامه في الكتاب الثالث بعد تنظيم عقد العمل الفردي وتنظيم العمل وانقضائه ، وعلى هذا ، فإن عقد العمل قد لايكون باتاً وإنما يكون عقداً تحت الاختبار ، وهو الذى نظم القانون الحالى أحكامه تحت مسمى (التدرج) في المواد من ١٤١– ١٤٤ وهذا يقتضى معالجة كل من عقد التدريب والتدرج ، وذلك في مبحث يخصص للمراحل التمهيدية لإبرام عقد العمل .

(*) د. حسن كيرة – ص ١٥٢ ، وما بعدها ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٢٨ ، د. حمدى عبد الرحمن – ص ٦٨ ، وما بعدها ، د. محمد لبيب شنب – ص ٩٩ ، وما بعدها ، د. حسام الأهواني – ص ١٥٠ .

أما بالنسبة لشروط انعقاد عقد العمل ، وشروط صحته وإثباته ، فمن المعروف أن عقد العمل يخضع لقواعد خاصة به ، فالرضا لا يشمل عادة جميع المسائل التي يقتضيها التعاقد ، وإنما يرد قصداً على العمل والأجر غالباً، أما بقية المسائل التفصيلية فإنها تترك لما يرد في لائحة النظام الأساسي للمنشأة التي يقوم صاحب العمل بوضعها ، كما أن الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل تختلف عن الأهلية اللازمة لإبرام غيره من العقود ، كما يستقل عقد العمل بقواعد خاصة بإثباته .

خطة الدراسة :

وسوف نشير إلى هذه الموضوعات من خلال مبحثين :

المبحث الأول : المراحل التمهيدية لإبرام عقد العمل .

المبحث الثاني : شروط انعقاد عقد العمل وشروط صحته .

المبحث الأول

المراحل التمهيدية لإبرام عقد العمل

والمراحل التمهيدية لإبرام عقد العمل ، اختلفت في القانون الحالى عن سابقه ، وهى تشمل : تشغيل العمال ، والبديل القانونى لتوريدهم ، وعقد التدرج ، وعقد العمل تحت الاختبار ، ونخصص لبيان كل مرحلة منها مطلباً .

المطلب الأول

تشغيل العمال

إذا كان الأصل أن عقد العمل يتم بين العامل وصاحب العمل،إلا أن هذا التعاقد غالباً يتم من خلال نظام يقوم بالتقريب بين من يطلب العمل ومن يبحث عنه ، على نحو تحقيق ،المقصود بالوساطة في التعاقد .

ولئن كانت الوساطة في إبرام عقد العمل ، يقصد منها- أساساً - خدمة العامل المتعطل والذي يبحث عن عمل ، إلا أن بعض الوسطاء

كانوا يتخذون منها وسيلة للاستغلال ولذلك اهتم المشرع بتنظيم أحكامها حماية للعاطلين مما قد يقوم به من يتعهدون بتوريد العمال وتشغيل العاطلين من استغلال حاجتهم للعمل في الإثراء والتربح ، وذلك عن طريق مكاتب حكومية تنشأ لهذا الغرض ، وتضمن تشغيل العمال دون استغلال حاجتهم للحصول على فرصة عمل ، وذلك بنصوص مستحدثه في القانون الجديد ، ولا يوجد لها نظير في سابقه .

وقد وردت الأحكام المتعلقة بتنظيم وتشغيل العمال في الباب الأول، من الكتاب الثاني - الفصل الأول - الخاص بتنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج ، في المواد من ١٢ - ٢٥ ، وذلك كما يلي :

(مادة ١٢) : مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل اقامته ، مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها ، وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل .

وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص .

(مادة ١٣) : إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، المشار إليها في المادة (١٣٩) من هذا القانون ، وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاولة الحرفة طبقاً للمادة (١٤٠) من هذا القانون ، وتثبت درجة مهارته في شهادة القيد .

ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلاً على هذه الشهادة .

(مادة ١٤) : مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ ، بشأن تأهيل المعوقين ، لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره ، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها في المادة (١٢) من هذا القانون ، وجب عليه قيد اسمه فى خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ التحاقه بالعمل .

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ، ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها ، مراعية في ذلك أسبقة القيد .

(مادة ١٥) : يلتزم صاحب العمل في المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً ، بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون ، أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة - على حسب الأحوال - بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ، ومهنهم وفئات أعمارهم ، وجنسياتهم ونوعهم ، والأجور التي يتقاضونها .

وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه، أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها ، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة .

وعلى صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى ، أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :

(أ) ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة .

(ب) عدد الوظائف الشاغرة ، بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة .

(ج) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة ، موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي .

(مادة ١٦) : لصاحب الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام ، وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستثمارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه ، وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف .

ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال .

ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها ، بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ، وفي هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل والقرار المشار إليه .

(مادة ١٧) : مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج عن طريق :

(أ) الوزارة المختصة .

(ب) الوزارات والهيئات العامة .

(جـ) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

(د) شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام ، والقطاع الخاص المصرية، فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعه نشاطها .

(هـ) شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسئولية المحدودة ، بعد حصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة .

(و) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط .

(مادة ١٨) : للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية ، إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية .

(مادة ١٩) : تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية ، متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج ، وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات .

(مادة ٢٠) : تقــدم الجهات المشار إليها في المادتين (١٧) ، (١٨) من هذا القانون ، إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد من الخارج ، بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له ، وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل.

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات والطلبات والعقود مستوفاة ، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات والطلبات والعقود موافقاً عليها .

(مادة ٢١) : يحظر على الجهات المشار إليها في المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل .

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانــون تقاضي مبلغ لا يجاوز (٢%) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل ، وذلك عن السنة الأولى

فقط كمصروفات إدارية ، ويحظر تقاضى أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى .

(مادة ٢٢) : مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم ، والشركات ذات المسئولية المحدودة ، يشترط للحصول على الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) ، من المادة (١٧) ، من هذا القانون ما يأتي :

(١) أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جناية ، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

(٢) ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله لمصريين .

وبالنسبة للشركات التي تزاول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية ، يتعين ألا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه ، وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون (٥١%) على الأقل من رأس مالها .

(٣) أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشترط وغير قابل للإلغاء صادراً من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية ، بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة ، وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص ، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول .

ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد ، وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص ، وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه .

ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.

(مادة ٢٣) : يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أي من الحالات الآتية :

(١) فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص .

(٢) تقاضى الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل .

(٣) حصول الشركة على الترخيص أو تجديده ، أو عدم اعتراض الوزارة على اتفاق أو عقد عمل ، بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة .

ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل .

وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً ، إذا نسب إليها بناء على أسباب جدية ، أي من الحالات المبينة في هذه المادة ، وذلك لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات ، أو حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة .

ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية .

(مادة ٢٤) : يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل ، وعلى الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات

المرخص لها بالعمل في مجال التشغيل ، والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط ، وتحديد السجلات التي يتعين إمساكها ، واللازمة لمباشرة عملها ، وقواعد القيد فيها ، والرقابة والتفتيش عليها ، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل ، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها في المادتين (١٧) ، (١٨) من هذا القانون باعتراض الوزارة ، وذلك كله خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون [١].

(مادة ٢٥) : يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

(أ) الأعمال العرضية .

(ب) الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال .

وللوزير المختص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.

(مادة ٢٦) : تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميين ، وعمال البحر ، وعمال المناجم والمحاجر ، وعمال المقاولات .

---

(١) صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٣٥) لسنة ٢٠٠٣ ، في ٢٠٠٣/٧/٢١، بإصدار اللائحة التى تنظم مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج ، وهى تتكون من خمسة أبواب ، الأول : قواعد وإجراءات الترخيص بمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج ، والثاني : بشأن الشروط الواجب توافرها في مقر الشركة ، والثالث : بشأن الواجبات التى تلتزم بها الشركة ، والرابع : قواعد وإجراءات العمل في نشاط تشغيل المصريين للعمل في الخارج ، والخامس : قواعد وإجراءات العمل في نشاط تشغيل المصريين للعمل بالداخل ، وقد نشرت اللائحة المذكورة بالتفصيل في الوقائع المصرية العدد ١٧٢ (تابع) ، في ٢٠٠٣/٨/٢ ، صفحة (٢١) وما بعدها .

ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات ، واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم ، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل .

نطاق تطبيق الأحكام المتعلقة بالتوظيف :

والأصل أن أحكام هذا القانون تنطبق على جميع الأعمال ، حيث لا يقتصر أمرها على الأعمال الصناعية أوالتجارية وحدهما ، وإنما ينطبق – أيضاً – على المهن الحرة ، والأعمال الخيرية والثقافية ، كما ينطبق على جميع العمال الذين استثناهم الفصل الخاص بعقد العمل الفردي من نطاق أحكامه ، لأن تلك الأحكام لم ترد ضمن نصوص عقد العمل الفردي [1] ، وإنما وردت في الباب الثاني ، الخاص بالتدريب والاستخدام ، إلا أن المشرع استثنى بعض الأعمال من هذه الأحكام ، وهذه الأعمال المستثناه ، وفقاً لما حددتها المادة (٢٥) من القانون هي :

(أ) الأعمال العرضية :

والمراد بالأعمال العرضية ، هي تلك التي لا يستغرق انجازها أكثر من ستة أشهر ، ولا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ، وقد نصت المادة الأولى من القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣ فقـرة ٨/هـ ، على أن العمل العرضي ، هو العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ، ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر، وذلك لأن هذه الأعمال ، تعتبر مؤقتة ولا تحل أزمة البطالة ،

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ١٣١ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٠٠ ، د. محمد لبيب شنب – ص ١٠٧ .

وتتسم بأنها عارضة ، لا تتطلب إجراءات تشغيل[1]، وهذا الاستثناء يشترط له شرطان :

الشرط الأول : أن يكون العمل عرضياً :

والعمل العرضي : هو العمل المؤقت إنجازه بما لا يزيد عن ستة أشهر ، ولا يكون من طبيعة نشاط صاحب العمل ، وتطبيقاً لذلك يعتبر عملاً عرضياً نشاط عامل البناء الذي يقوم بترميم حائط مملوك لشركة نسيج ، لأن هذا النشاط مغاير لطبيعة عمل الشركة الأصلي[2]، كما لا يعد عملاً عرضياً تكليف شركة السكر لعدد من العمال بنقل القصب من المزارع إلى مصانعها في موسم الحصاد ، لأن هذا العمل يدخل ضمن نشاط الشركة ، ولو أنه يتم في أحد مواسم السنة فقط [3].

الشرط الثاني : أن يكون العمل مؤقتاً :

ويشترط مع كون العمل عرضياً أن يكون مؤقتاً ، وقد تكفل المشرع بوضع المعيار الزمنى الذي تتحقق معه هذه الصفة ، فاعتبر العمل مؤقتاً إذا لم يتجاوز الوقت اللازم لاتمامه ستة أشهر ، فإذا تجاوزت مدته القدر السابق ذكره كان عملاً دائماً ، حتى ولو كان مغايراً بطبيعته لنشاط صاحب العمل [4].

---

(١) د. حسن كيرة – ص ١٩٢ ، د. جمال زكي – فقرة ١١٤ ، د. عبد الودود يحيى – المكان السابق نفسه ، د. حمدي عبد الرحمن – ص ٨٧ ، وما بعدها .

(٢) د. حمدي عبد الرحمن – المكان السابق ، د. عبد الرازق حسن فرج – محاضرات في شرح قانون العمل – على الاستنسل – سنة ١٩٧٣ – ص ٥١ .

(٣) د. حمدي عبد الرحمن – ص ٨٨ .

(٤) المرجع والمكان السابقان .

(ب) كما يستثنى من أحكام نظام التوظف والتشغيل : الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضون عن أصحاب الأعمال :

وعلة هذا الاستثناء ؛ أن تلك الوظائف تتطلب في شاغلها توافر ثقة صاحب العمل في شخص من يقوم بها ، مما يستدعى أن تكون له الحرية الكاملة في اختياره ، وقد أجاز القانون لوزير الدولة للقوى العاملة أن يصدر قراراً بسريان أحكام الفصل الخاص بتشغيل العمال ، على كل أو بعض الأعمال والوظائف المستثناه [1].

هذا بالإضافة إلى أن هناك بعض الأعمال التي لا تخضع لقانون العمل ، فهذه الأعمال لا يطبق عليها نظام تنظيم وتشغيل العمال ، كأعمال الخدمة المنزلية ، التى تظل الوساطة في عقود العمل بشأنها خاضعة لتلك اللائحة العتيقة التى صدرت في ١٩٠٢/٩/١٥م والمعروفة بلائحة المخدمين ، كما أن المشرع نظم مكاتب الوسطاء في إلحاق الممثلين والموسيقيين والمغنيين وأمثالهم ، بالعمل تنظيماً خاصاً بالقانون رقم (٥٧) لسنة ١٩٥٨ ، وبمقتضى هذا القانون تخضع هذه المكاتب لرقابة وزارة الثقافة لا لوزارة العمل ، ومن ثم فلا تخضع - بالتالي - للأحكام الخاصة بالتشغيل ، والواردة في قانون العمل[2].

تنظيم مكاتب التوظيف والتشغيل :

كان قانون العمل السابق يقرر إنشاء مكاتب حكومية لتوظيف وتشغيل راغبي العمل تتبع وزارة القوى العاملة ، وتحدد دائرة اختصاص

---

(١) د. محمد لبيب شنب - ص ١٠٨ ، د. عبد الودود يحيى - ص ١٣٢ ، د. إسماعيل غانم - فقرة ١٠٠ ، د. جمال زكي - فقرة ١١٤ .

(٢) د. محمد لبيب شنب - ص ١٠٧ ، وما بعدها ، د. عبد الودود يحيى - المكان السابق .

...ـن منها بقرار من الوزير [1]، ولما صدر القانون الحالي نص في المادة (١٢) منـه : على أن لكل قادر على العمل ويبحث عنه ، أن يتقدم لقيد اسمه للجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته ، مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة ، وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها ، وإعطاء الطالب دون مقابل شهادة بحصول القيد ، ويصدر قرار من وزير القوى العاملة ، بما يتضمن هذه الشهادة من بيانات[2].

وهذه الشهادة لها أهمية كبرى بالنسبة للعامـل ، ذلك أن المادة (١٣) من قانــون العمل ، تنص على أنه : " لا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلاً على شهادة قيد من أحد مكاتب القوى العاملة المشار إليها في ذات المادة " .

شهادة قياس مستوى المهارة :

وقد دعت الضرورات العملية ، المتمثلة فيما أدى إليه التقدم الصناعي والمهني من تعدد الصناعات والمهن وتنوعها ، وما يتطلبه في بعض الأحوال من مهارات خاصة ، إلى أن يشترط القانون قياس مستوى المهارة للمهن التي تخضع لهذا القانون ، والتي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ، بالاتفاق مع الوزير المختص ، بعد أخذ رأي النقـابة العامة المختصة ، يبين كيفية إجراء هذا القياس وشروط المتقدم له ، والمكان الذي يجرى فيه بالنسبة لكل مهنة ، والشهادة التي تضعها الجهات التي تتولى هذا الإجراء ودرجات المهارة التي تقدرها ،

---

(١) وقد صدر القرار ١٣٥ لسنة ١٩٥٩ بإنشاء مكاتب عمل شمال القاهرة وجنوبها ، ومكتب القاهرة للمتعلمين ، شرق الإسكندرية ، غرب الإسكندرية ، بورسعيد ، الإسماعيلية ، كفر الدوار ، طنطا ، المنصورة ، الزقازيق ، المنيا ، قنا ، أسوان ، وقد تحدد اختصاص مكاتب القوى العاملة بالقرار الوزاري رقم ٩٣ لسنة ١٩٦٢م .

(٢) صدر تنفيذاً لذلك القرار الوزاري رقم ١١٧ لسنة ٢٠٠٣ ، بشأن البيانات التي تتضمنها شهادة قيد العمل وأرفق بقراره نموذجاً يحدد تلك البيانات .

وسائر البيانات التي يجب اثباتها في تلك الشهادة مع بيان الرسم المقرر عنه ، وحالات الاعفاء منه ، مادة (١٧) [1].

ولوزير القوى العاملة والتدريب سلطة اصدار قرار بإعفاء بعض المهن من شرط الحصول على شهادة القيد ، وتعمل مكاتب العمل على معاونة المقيدين لديها ، في الالتحاق بالأعمال التي تتفق مع سنهم ، وصلاحيتهم المهنية ، مع مراعاة أسبقية القيد ، المادة (١٩) .

وقد نص القانون الحالي (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، في مادته (١٣٩) على أنه : " تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تفيد لجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقدته ، وتبين المستوى الذي بلغه .

ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة ، وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوى ، والحرف التي تخضع لهذا القياس ، وكيفية إجرائه وشروط التقدم له ، والمكان الذي يجرى فيه بالنسبة لكل حرفة ، والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الإجراء ، ودرجات المهارة التي تقدرها ، وجميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادات ، مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيهاً ، وحالات الإعفاء من هذا الرسم .

(مادة ١٤٠) : على كل من يرغب في مزاولة حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة السابقة ، التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاولة الحرفة .

---

(١) تقرير لجنة القوى العاملة عن الاقتراح بمشروع القانون السابق .

ويحظر على صاحب العمل استخدام عامل في إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة ، إلا إذا كان العامل حاصلاً على الترخيص المذكور .

ويحدد بقرار من الوزير المختص ، بعد أخذ رأي التنظيم النقابي، شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيهاً ، وحالات الإعفاء منه .

واجبات أصحاب الأعمال المقررة بشأن تشغيل وتوظيف العمال :

وحتى تتمكن مكاتب القوى العاملة من تحقيق الأغراض التي أنشئت من أجلها ، فرض المشرع على أصحاب الأعمال الالتزامات الآتية:

(١) لا يجوز تشغيل أي عامل لا يحمل شهادة القيد المشار إليها في المادة (١٤٠) ، ومخالفة ذلك لا يترتب عليها بطلان عقد العمل ، وإنما يقتصر أمره على توقيع جزاء على صاحب العمل ، ويتمثل في الغرامة التي لا تقل عن مائة جنيه ، ولا تجاوز مائتى جنيه (٢٤٩) ، وتتعدد تلك الغرامة بعدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم وتضاعف في حالة العود .

(٢) يجب على كل صاحب عمل أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله كتابة ، عن الوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه أياً كان نوعها ، مع بيان نوع كل منها والأجر المخصص لها، والتاريخ الذي يحدده لشغلها ، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون ، أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة على حسب الأحوال ، مادة (١٥) .

(٣) يجب على صاحب العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظائف التي خلت لديه ، أن يرسل شهادة القيد الخاصة بالعمل إلى الجهة الإدارية

التي صدرت منها ، مرفقاً لها ببيان يتضمن تاريخ تسلمه العمل والأجر المخصص له ، ونوع الوظيفة أو العمل ، وعليه أن يدون رقم شهادة القيـد وتاريخها أمام اسـم العامـل في سجل قيد العمال بالمنشأة ، مـادة (١٥) .

(٤) تلزم المادة (١٥) من قانون العمل ، أي صاحب عمل أن يرسل إلى مكتب القوي العاملة الذي يقع في دائرته محل عمله ، خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :

(أ) ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة .

(ب) بيان بالوظائف والأعمال الشاغرة ، بسبب الاحلال والتوسعات الجديدة .

(جـ) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة ، موزعة حسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي (١).

ويترتب على مخالفة هذه الأحكام عقوبة جنائية ، قررها المشرع، هي الغرامة التي لا تقل عن مائتي جنيه ، ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه ، مادة (٢٣٩) .

لا يجوز اقتضاء أجر من طالب العمل :

وكانت المادة (٢٣) من قانون العمل السابق ، تنص على أنه لا يجوز اقتضاء أجر من طالب العمل مقابل تشغيله ويعاقب من يخالف ذلك بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على عشرين جنيهاً ، وهذا الحكم يحظر إنشاء مكاتب تجارية تحترف توظيف وتخديم العمال لقاء أجر ، ولكنه يفسح المجال أمام الجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية لإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين على أن يكون ذلك بالمجان ، وتتولى

---

(١) الغرض من تلك البيانات ، مساعدة مكاتب القوى العاملة على جمع البيانات والاحصاءات المتعلقة بالعمل ، لمعرفة أسباب البطالة والعمل على مكافحتها ، فذلك من ضمن ما قصد له من إنشائه ، وراجع : د. عبد الرازق حسن فرج – ص ٥٧ .

وزارة العمل مراقبة هذه المكاتب ، فتفرض عليها إبلاغها بمقرها ، وبمقر الهيئات التي أنشأتها ، وأن ترسل إليها تقارير شهرية عن عدد طلبات الاستخدام التي قدمت إليها ، وأسماء من ألحقتهم بالعمل ، وبيان نوعه ، واسم صاحب العمل ، والأجر الذي حدده للعامل [1]، وقد تغير هذا الوضع بما سنه القانون الحالي (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، من قواعد للتشغيل على نحو ما سبق .

المطلب الثاني

البديل القانوني لتوريد العمال

كان تشغيل العمال في القانون السابق ، يتم وفقاً لعقد توريد العمال ، وكان هذا العقد صورة أخرى من صور الوساطة في التعاقد ، وبموجبه كان شخص يتعهد بتوريد جماعة من العمال لصاحب عمل ، ليعملوا لحساب هذا الأخير ، دون أن يكون للمتعهد رقابة أو إشراف عليهم ، ويبدو من خلال هذا التعريف أن عقد توريد العمال كان يجب أن يتوافر فيه شرطان :

الشرط الأول : أن يقوم المتعهد بتوريد جماعة من العمال ، فمن يتعهد بتزويد أصحاب الأعمال بعمال فرادي ، ليس بمتعهد توريد عمال .

الشرط الثاني : أن لا يكون لمتعهد العمال رقابة أو إشراف عليهم ، فإذا كان كذلك كان صاحب عمل ، وكان العقد الذي يربطه بصاحب العمل الأصلي عقد مقاولة لا عقد توريد عمال [2].

ولما كان هذا العقد كثيراً ما يتخذ وسيلة لاستغلال العمال ، فإن المشرع قد عمل على شمول هذا النظام بالضوابط في المادة (١٦) التي

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ١٣٧ ، د. محمد حلمي مراد – فقرة ١٨٧ .
(٢) د. عبد الرازق حسن فرج – ص ٥٦ .

تقضي بأنه : " لصاحب العمل الاعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الاعلام ، وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه ، وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف ، ولا يجوز له التشغيل عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال " ، وقد قصد المشرع بذلك أن يجعل لصاحب العمل حق الاختيار لمن يرى أنه يصلح للعمل معه ، وهو توجه يراعى مصلحة العمل ، بعد أن كان يلزم بما توروده له القوى العاملة وذلك جرياً على ما جاء في المذكرة الايضاحية لقانون العمل السابق حين قالت : " لما كانت التجربة قد أثبتت أن نظام تشغيل العمال عن طريق متعهدي توريد العمال، نظام تقتضى المصلحة العامة الحد منه بتشغيل العمال عن طريق مكاتب التوظيف والتخديم ، وحتى لا يكون تشغيلهم عن هذا الطريق فيه تفويت لحقوقهم التى يجب أن يتساووا فيها مع بقية العمال ، لذلك فقد قضت المادة (٢٢) على قصر حق صاحب العمل على أن يعهد إلي متعهد توريد عمال له في الجهات التى لا تسرى عليها أحكام الفصل الثالث ، وهو الخاص بتوظيف وتخديم العاطلين " .

وقد ألغى القانون السابق ، هذا الوضع بعد أن أصبحت مكاتب القوي العاملة تغطى جميع أنحاء الجمهورية وأصبح هناك في كل مركز أو قسم مكتب للقوى العاملة ، وقد نص القانون في المادة (٢٠) منه على أنه لا يجوز لصاحب العمل تشعيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال ، واستثناء من ذلك يجوز لوزير القوى العاملة والتدريب والترخيص للجمعيات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها إنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ، وفي هذه الحالة يتعين على تلك الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل والقرار الوزاري المشار إليه [١].

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ١٣٨ .

والنص الجديد يعتبر من أهم النصوص المستحدثة في القانون ، فالوساطة في إبرام العقود كانت نقطة سوداء في القانون القديم ، لأن العامل كان يقع فريسة استغلال موردى الأنفار والنقابة أقدر بلا شك من مكتب القوى العاملة في هذا المجال .

والقانون الحالى (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، جعل اختيار العامل لصاحب العمل أولاً ، وذلك عن طريق الإعلان بمختلف وسائل الإعلام ، وأن يعهد إلى أحد المكاتب الإستشارية بدراسة الطلبات التى تقدم إليها ، وإبداء الرأى ، أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين . ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال ، مادة (١٦) .

ويأتى في هذا الاطار قرار وزير القوى العاملة والتدريب المهنى، بتاريخ ١٩٧٨/٥/٢٧م ، بالترخيص للنقابة العاملة للعاملين بالمناجم والمحاجر ، بإنشاء مكاتب خاصة بالتشغيل في المحافظات ، وقرار وزير القوى العاملة والتدريب المهنى ، بتاريخ ١٩٨٠/٢/٢م ، بالترخيص للنقابة العامة بالنقل البحرى بإنشاء مكاتب خاصة بالتشغيل في المحافظات [١].

ويعاقب صاحب العمل الذى يخالف أحكام المادة (١٦) بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ، ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود ، مادة (٢٤٠) من القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣م .

---

(١) المرجع السابق .

المطلب الثالث

نظام التدرج

يعتبر نظام التدرج هو التنظيم الجديد لعقد التمرين ، وهو العقد الذي يتعاقد شخص بمقتضاه مع صاحب عمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنته أو صناعته [1].

ولما كان الغالب فيمن يريد تعلم مهنة أو حرفة ، ألا يكون لديه مال يستطيع أن يدفع منه أجر التعليم ، فقد جرى العمل على أن يقوم راغب التعليم بالعمل لحساب صاحب العمل ، وتحت إشرافه في خلال فترة التعليم ، ولكن ذلك لا يجعل من عقد التمرين عقد عمل لأن الغرض الأساسي من عقد التمرين هو تلقين شخص مهنة أو حرفة وتعليمه أصولها ودقائقها ، وليس هو العمل الذي يقوم به هذا الشخص لحساب رب العمل كمقابل للأخر ، أو الغرض الأساسي من عقد العمل ، فهو العمل الذي يقوم به العامل لحساب صاحب العمل نظير أجر ، وقد راعى واضعو قانون العمل الجديد ذلك ، فأفردوا لعقد التدريج باباً مستقلاً عن الباب الخاص بعقد العمل [2].

طبيعة عقد التدرج :

ونظراً للتشابه الحاصل بين عقد التدرج ، وعقد العمل ، خاصة ما يتعلق بتبعية العامل لصاحب العمل في كلا الحالتين ، فقد أثارت طبيعة

---

(١) مادة (١٤١) من قانون العمل الحالي ، وقد تكفلت لائحة تنظيم مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل بذلك ، وصدر بها قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٣٥) لسنة ٢٠٠٣م ، المنشور بالوقائع المصرية ، العدد رقم (١٧٢) ، في ٢٠٠٣/٨/٢م .

(٢) هو الباب الخامس من الكتاب الثالث ، الخاص بالتوجيه والتدريب المهني ، المواد (١٤١ ـ ١٤٤) ، وراجع : د. محمد لبيب شنب ـ ص ١١٠ ، د. إسماعيل غانم ـ فقرة ١٠٤ ، د. حسن كيرة ـ فقرة ١٢١ .

هذا العقد خلافاً في الرأي بين الفقهاء حول طبيعته ، وهو نفس الخلاف الذى قام بينهم حول طبيعة عقد التمرين .

وقد ذهب رأي بعض الشراح : إلى أن عقد التمرين يعتبر عقد عمل، وذلك لتوافر عنصر التبعية به ، سواء كان العامل تحت التدريب يتقاضى أجراً نقدياً أم لا ، لأنه في الحالة الأخيرة يحصل على أجر عيني ، هو تعلمه أصول الصناعة أو الحرفة [1].

وقد انتقد هذا التكييف لأنه يغفل الغرض الأساسي من هذا العقد، وهو تعلم الصناعة أو المهنة ، وهذا ما يفرقه عن عقد العمل ،الذي يعتبر العمل فيه التزاماً رئيساً يقع على عاتق العامل[2].

وذهب رأي آخر نرجحه إلى أن عقد تعليم المهنة (عقد التمرين) أو التدرج ، لا يعد عقد عمل ، ومن ثم فلا تسرى عليه أحكام قانون العمل ، وإن كان لا يمنع من سريان بعض تلك الأحكام عليه ، وذلك بناء على توافر عنصر التبعية المتحقق في عمل العامل تحت التدرين [3]، وقد أبان المشرع بوضوح في قانون العمل ، أن عقد التمرين يختلف عن عقد العمل ، عندما نظم كلاً من العقدين في باب مستقل ، وإدراج عقد التمرين في الباب المخصص للتدريب والاستخدام [4] ، في القانون السابق ، وفي الكتاب الخاص بالتوجيه والتدريب المهنى في القانون الحالى .

على أن عدم خضوع عقد التمرين لأحكام عقد العمل الفـــردي ، لا يعنى عدم خضوع العامل لأحكام قانون العمل بصفة عامة ، لأن قانون

---

(١) د. حسين كيرة – فقرة ٤٣ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٠٤ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٣٨ ، وما بعدها ، د. محمد حلمي مراد – فقرة ١٥١ ، وفي الفقه الفرنسي ، دبران وفيتى – السابق – فقرة ١٨٧ ، وما بعدها .

(٢) محكمة شئون العمال ، القاهرة في ١٩٥٦/٤/٣م ، مدونة الفكهاني – جـ ١/١ – رقم ٢٣١ – ص ٣٠٢ .

(٣) د. إسماعيل غانم – فقرة ١٠٤ ، د. جلال العدوي – جـ ٢ – فقرة ١٨ ، د. محمد لبيب شنب – السابق – ص ١١١ .

(٤) د. عبد الودود يحيى – ص ١٣٩.

العمل يطبق على كل العلاقات التي يتوافر فيها عنصر التبعية ، وهذا العنصر متوافر في عقد التمرين ، وعلى ذلك فإن جميع أحكام قانون العمل تطبق على عقد التمرين ، ما عدا الأحكام الواردة في الفصل المخصص لعقد العمل الفردي [1].

وتعلم المهن عن طريق عقد التمرين أو التدرج التي تبرم مع أفراد ، ينطوى على مساوئ كثيرة ، إذ أن المعلمين من أرباب الأعمال يسيئون معاملة المتدرجين ، ويعملون على إطالة فترة تمرينهم بدون مبرر ، ويخفون عنهم الكثير من أصول المهنة ودقائقها ، ولذلك عملت الدولة في القانـــون الجديد على أن تتولى بنفسها مهمة التعليـــم والتمرين عـــن طريق مراكز التدريب المهنى ، ونظمت أحكامها بنصوص واضحة فيه .

الأحكام العامة لعقد التدرج :

نصت المادة (١٤٢) من قانون العمل الحالي (١٢) لسنة ٢٠٠٣، على أنه : " يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً ، وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ، ومراحلها المتتابعة ، والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية ، على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها " ، ويبدو من خلال هذا النص ما يلى :

(١) فيما يتعلق بإبرام عقد تعلم المهنة أو التمرين ، فإنه بالرغم من أنه ليس عقد عمل ، إلا أن جانباً من الفقه يرى أنه لا يجوز للقاصر أن يبرم عقد تعلم المهنة ، بحيث يكون عقده صحيحاً دون توقف على إجازة نائبه القانوني ، وذلك من باب القياس على جواز إبرامه لعقد العمل ذاته ،

---

(١) المرجع نفسه - د. محمد لبيب شنب - المكان السابق .

المادة (٦٢) من قانـــون الولاية على المال رقـــم (١١٩) لسنة ١٩٥٢، وذلك لاتحاد العلة في كلا العقدين .

لكن ما الحكم إذا كان سن الصبى أقل من اثنتى عشرة سنة ؟ .

ذهب رأي : إلى أن جواز إبرام الصبى لعقد التمرين ، يجب التقيد فيه بنص المادة (٩٩) من قانون العمل ، والتي تنص على أنه : "يحظر تشغيل الأطفال من الاناث والذكور قبل بلوغهم سن اتمام التعليم الأساسى، أو أربعة عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتى عشرة سنة " ، ومفاد هذا الحظر ، أنه لا يجوز إبرام عقد التمرين قبل هذا السن ، وجزاء مخالفة الحظر الوارد في تلك المادة هو البطلان المطلق ، وليس مجرد قابلية العقد للإبطال [1].

وذهب رأي آخر : إلى أن الأصل في ذلك ، أن تخضع أهلية المتدرج في إبرام العقد للقواعد العامة ، ولا تقاس على أهلية العامل لأن أحكام أهلية العامل استثناء من القواعد العامة ، والاستثناء لا يقاس عليه ولا يتوسع فيه ، ولما كان عقد التمرين نافعاً نفعاً محضاً للمتدرج ، فيكون له - وفقاً للقواعد العامة - إبرامه بدون إذن الولى أو الوصى عليه ، كما أن له في جميع الأحوال إنهاء هذا العقد ، وبدون إبداء الأسباب [2].

(٢) أن القانون قد اشترط أن يكون عقد عمـــل المتدرج بالكتابة ، والكتابة هنـــا شـــرط للاثبات لا للانعقـــاد ، بحيث لو تخلف عنصر

---

(١) د. محمد لبيب شنب ـ ص ١١٤ ، د. جلال العدوى ـ جـ ٢ ـ ص ٢٨ ، وما بعدها .
(٢) د. عبد الناصر العطار ـ ص ٦٤ ، وما بعدها ، وراجع : حكم محكمة النقض بتاريخ ١٩٨٠/٣/٤م ، في الطعن رقم ٢٦٠ لسنة ٤٣ق ، حيث يقرر أن عقد التدريب من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر ـ البكري ـ جـ ١ ـ فقرة ٣٠٦ .

الكتابة فإنه لا يؤدى إلى بطلان العقد [1]، وذلك هو اتجاه الرأي الغالب للفقه في مصر [2]، والرأي الراجح بالنسبة لاثبات عقد المتدرج أن الكتابة شرط للإثبات بالنسبة لصاحب العمل ، فلا يجوز له اثبات عقد المتدرج إلا بالكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين ، أما العامل المتدرج فإنه يستطيع إثبات هذا العقد ، بكافة طرق الإثبات إذا لم يوجد عقد مكتوب ، وذلك قياساً على إثبات عقد العمل [3].

ويوجب النص فضلاً عن ذلك : " أن تحدد مدة التعليم في هذا العقد ، وأن تبين مراحلة المتتابعة " .

(٣) كما يفهم من نص المادة (١٤٢) ، أن عقد التمرين يكون دائماً بأجر، لأنها تتطلب أن يحدد في عقد التمرين الأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم ، إلا أنه وفقاً للنظام الجديد لتحديد الأجور ، إذا حددت اللجان المختصة مراحل تعلم المهنة ، وحددت أجراً للعامل المتدرج في بعض هذه المراحل فإنه يجب أن يذكر في العقد الأجر الذي حددته اللجنة [4]، وأما المرحلة الأخيرة من مراحل التدرج فإن المادة (١٤٢) صريحة في وجوب إعطاء العامل المتدرج في هذه المرحلة أجراً، لا يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور .

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ١١٢ ، وقارن ما ذهب إليه د. جلال العدوى – قانون العمل سنة ١٩٧٣م – ص ١٥٩ ، حيث يرى أن الكتابة شرط للانعقاد ، ويقرر اتجاه القانون الفرنسي إلى هذا المعنى ، وقارن : د. عبد الرازق فرج – ص ٧٣ ، د. حسام الأهواني – فقرة ٣٣٨ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٤٠ .

(٢) د. حمدي عبد الرحمن – ص ٢٤٣ ، د. حسن كيرة – فقرة ٦٣ ، حيث يرى أن اعتبار الكتابة شرطاً للانعقاد يؤدى إلى الاضرار بالعامل المتدرج ، وإذا كان المشرع يجيز للعامل أن يثبت عقد العمل بكافة طرق الاثبات رغم اشتراطه أن يكون العقد ثابتاً بالكتابة مادة (٣) في القانون السابق ، والتى تقابلها المادة (١٤٢) ، من القانون الحالى ، فمن الواجب القياس في هذا الشأن على عقد العمل ، وتمكين العامل المتدرج وحده من إثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات إذا لم يوجد عقد تمرين مكتوب ، وفي هذا المعنى أيضاً : د. محمد حلمي مراد – فقرة ١٥٢ ، وراجع في نقد هذا الرأي : د. عبد الودود يحيى – ص ١٤١ – هامش ١ .

(٣) د. محمد لبيب شنب – المكان السابق ، د. حسن كيرة – فقرة ١٢٢ – طبعة ١٩٧٧م .

(٤) د. إسماعيل غانم – فقرة ١٠٤ مكرر ، د. جمال زكي – فقرة ١١٨ .

(٤) وفيما يتعلق بإنهاء العقد : فإن المادة (١٤٣) ، تعطى لكل من طرفي العقد الحق في إنهائه ، بشرط أن يخطر الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل ، ولكن هذه المادة تفرق في ذلك بين العامل وصاحب العمل ، فالأول له إنهاء العقد في أي وقت دون أن يستند إلى سبب معين للإنهاء، وأما صاحب العمل ، فلا يحق له إنهاء العقد إلا إذا ثبت لديه عدم أهلية العامل ، أو عدم استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة ، والمرجع في ذلك هو تقدير صاحب العمل ، فهو لايطالب بإثبات سبب إنهائه العقد ، لكن إذا أثبت العامل المتدرج أن إنهاء العقد كان لسبب آخر غير أهليته واستعداده لتعلم المهنة ، فإن صاحب العمل يكون مسئولاً عن تعويضه[1].

مدى جواز ضرب العامل المتدرج لتعليم المهنة :

وقد أثير التساؤل عن مدى جواز ضرب العامل المتدرج لتعليم المهنة ، ومن المعلوم أن الضرب وسيلة غير مستحبة في التعليم بصفة عامة ، لما يؤدي إليه الضرب من الأذى البدني والنفسي ، وقتل بوادر الشجاعة وقوة الشخصية لدى المضروب ، ليحل محلهما الضعف والجبن والعجز عن اتخاذ قرار سليم ، وإيثار السلامة بالهروب من مواجهة الموقف ، لكنه – في ذات الوقت – قد يكون أداة لتنبيه الصغير إلى ما يقع فيه من خطأ حتى يحرص على تداركه مستقبلاً ، سيما وأنه يكون في سن لا يدرك فيها المعاني المجردة ، ولذلك فإن توجيهه نحو تلك المعاني بالقول والوعظ قد لا يكون مجدياً معه ، فيكون الضرب هو الأسلوب المادي للتعليم الذي يستشعر المتدرج معناه ، والسبب الدافع له

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ١٤١ ، وما بعدها ، د. محمد لبيب شنب – ص ١١٥ ، د. حمدي عبد الرحمن – ص ١٤٤ .

عند وقوعه بحسبانه وسيلة مادية محسوسة ، ولهذا فإن الشريعة الإسلامية قد أجازته لتأديب الصغار بشروط هي [1]:

الأول : عدم وجود وسيلة سواه لتعليم الصغير ، بحيث تكون الحاجة إليه ماسة بسبب عدم وجود وسيلة سواه ، فإذا وجدت وسيلة غيره للتعليم ، مثل الترغيب بالحوافز المادية ، أو كان مستوى استيعاب الطالب يتسع للتوجيه بالوعظ والإرشاد ، فإنه لا يتعين المصير إليه ، ويكون استعماله تجاوزاً في استعمال حق التأديب ، وموجباً للعقاب .

الثاني : أن يكون الضرب خفيفاً غير مبرح ، بحيث لا يترك أثراً على بدن الطفل ، فإن كان مؤذياً فإنه لا يكون مباحاً ويقع فاعله تحت المساءلة .

الثالث : أن يقوم به شخص ذو ولاية على الصغير كأبيه أو ولى نفسه ، أو معلمه في المدرسة ، أو أستاذه في الحرفة ، إذا كان العرف قد جرى باعتماد هذا الأسلوب وسيلة للتعليم .

الرابع : ن يكون الصبى مما يعقل هذا النوع من التأديب ويفهم مغزاه ، فإن كان غير قادر على استيعابه لضعف عقله ، أو تخلف نموه ، أو ضعف إدراكه وتمييزه ، فإنه لا يجوز .

وقد نصت المادة (٦٠) من قانون العقوبات على أنه : " لا تسرى أحكام قانون العقوبات على كل فعل ارتكب بنية سليمة عملاً بحق مقرر بمقتضى الشريعة ، فيكون استعمال الحق مباحاً ، إذا جاء في إطار الشريعة الاسلامية أو القانون أو العرف ، واستعمل هذا الحق في الحدود المقررة قانوناً وبحسن نية ، ولما كانت الشريعة الاسلامية تبيح التأديب بالضرب ، فإنه يكون مباحاً في إطار ما سبق .

---

(١) يراجع في معنى هذه الشروط بصفة عامة ، المغني لابن قدامه – جـ٥ – ص ٤٤ – مطبعة الرياض الحديثة .

المطلب الرابع

عقد العمل تحت الاختبار

الفرع الأول

تعريف عقد العمل تحت الاختبار

عقد العمل تحت الاختبار ؛ هو عقد يتفق المتعاقدان فيه على فترة للاختبار تسمح لأحدهما أو كليهما ، أن يقدر ما إذا كانت مصلحته تقتضى المضى في هذا العقد ، أم أن يكتفى بهذه التجربة دون استمرار العقد بعد انتهاء المدة المحددة للاختبار [1].

ويختلف عقد العمل تحت الاختبار عن عقد التمرين ، فالأول يفترض أن العامل لا تنقصه الخبرة أو التجربة ، وإنما يقصد به إتاحة الفرصة لصاحب العمل للوقوف على مدى صلاحية العامل وكفاءته ، أو إعطاء الفرصة لهذا الأخير ليحيط بظروف العمل ، وليقدر ما إذا كان المجهود الذي يتطلبه يتناسب مع الأجر المحدد له أم لا ، وعقد التمرين على خلاف ذلك .

تكييف عقد العمل تحت الاختبار :

وقد اختلفت أقوال الشراح في طبيعة عقد العمل تحت الاختبار وذلك على قولين :

القول الأول : يرى أن عقد العمل تحت الاختبار ، عقد تمهيدي محدد المدة ، ينتهَى بانتهاء الفترة المحددة للاختبار ، وإذا كان رب العمل راضياً عن نتيجة الاختبار ، فإن العقد يتحول إلى عقد عمل بات غير

---

(١) د. جمال زكي – فقرة ١١٩ ، د. أكثم الخولى – فقرة ١٧٧ ، وما بعدها ، د. حسن كيرة – فقرات ٥٥ وما بعدها ، د. محمد حلمى مراد – فقرات ٢٢٤ ، وما بعدها ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٤٢ ، وما بعدها ، د. عبد الرازق فرج – ص ٧٥ ، د. محمد على عمران – شراح قانون العمل – ص ٩٥ .

محدد المدة [1]، أما إذا فشلت التجربة ، فإن العقد ينتهي بانتهاء مدته دون أن يعقبه إبرام عقد عمل .

مناقشة هذا الرأي :

وقد نوقش هذا التكييف بأنه لا يتفق مع قصد المتعاقدين ، ولا يتفق مع نصوص القانون ، ذلك أن المتعاقدين – بالنص على شرط الاختبار في العقد – لا يقصدان إبرام عقدين متتاليين أحدهما تلو الآخر ، وإنما يقصدان إبرام عقد يلتزمان بشروطه منذ البداية ، وكل ما يضيفه شرط الاختبار هو تمكينهما من عدم الاستمرار في هذا العقد إذا قرر ذلك من شرط الاختبار لصالحه ، بشرط أن يتم ذلك خلال الفترة المحددة للاختبار [2].

كما أن القول بأن عقد العمل تحت الاختبار عقد مستقل محدد المدة ، يترتب عليه أنه لا يمكن فسخ العقد قبل انتهاء مدته ، وهذا يتعارض مع المادة (٢/٧٦) من قانون العمل الأسبق التي كانت تعطى لصاحب العمل الحق في فسخ العقد إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار ، حيث يفيد ذلك أنه يمكن إنهاء عقد العمل تحت الاختبار قبل انتهاء مدته[3]، كما أن اشتراط الاختبار فى المدة المحددة قانوناً ، يدل على أن نية المتعاقدين قد انصرفت إلى الارتباط نهائياً إذا ما نجح الاختبار ، لا على ترك الحرية لكل منهما بعد إنتهاء العقد في إبرام عقد جديد أو رفض إبرامه [4]. وقانون العمل الحالي أسقط تلك الحالة التي كانت تجيز فسخ عقد العمل في فترة الاختبار ، مادة (٣٣) ، وبناء على ذلك ، أصبح

---

(١) د. عبد الرازق حسن فرج – ص ٧٥ ، د. محمد على عمران – ص ٦٥ ، د. محمد لبيب شنب – ص ١٢٦ ، وما بعدها .

(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ١٤٢ ، وما بعدها .

(٣) د. إسماعيل غانم – فقرة ١٠٧ .

(٤) المرجع نفسه ، د. عبد الرازق حسن فرج – ص ٧٥ .

صاحب العمل ، يستطيع أن ينهي عقد العمل تحت الاختبار قبل انتهاء فترة الاختبار ، مع ثبوت حق الانهاء للعامل إذا كان شرط الاختبار مقرر لصالحه . فذلك ما لا ينكره أحد ، إذ لا فائدة من الاستمرار في التجربة حتى نهاية فترة الاختبار ، إذا كان قد ثبت فشلها من جهته قبل ذلك .

القول الثاني : وهو ما نرجحه :

يرى أن عقد العمل تحت الاختبار : عقد معلق على شرط فاسخ وهو عدم رضا أحد المتعاقدين عن نتيجة الاختبار ، وهذا التكييف هو الذي استقرت عليه أحكام القضاء [1]، كما أنه هو الذي يؤدى إلى تحقيق مصلحة العامل ، لأن فترة الاختبار تحتسب في أقدميته وفي استحقاقه للأجازة السنوية ، ومكافأة نهاية الخدمة إذا انتهت نتيجة التجربة على نحو إيجابي ، كما أن عقد العمل يعد قائماً بين طرفيه منذ البداية ، وبالتالي يتمتع العامل بأحكام الحماية القانونية في قانون العمل ، خاصة ما يتعلق منها بالاعتبارات الاجتماعية ، كقواعد الحد الأدنى للأجور ، والراحة اليومية والأسبوعية ، كما يتمتع العامل بالقواعد الخاصة بالانتماء للمشروع كالاشتراك في الانتخابات العمالية [2].

---

(١) د. عبد الرازق حسن فرج – ص ٧٦ ، د. حسن كيرة – ص ٢١٨ ، وما بعدها ، د. محمد على عمران – ص ٩٦ ، د. حمدي عبد الرحمن – السابق – ص ١٢٩ ، وما بعدها والمراجع المشار إليها فيه ، د. جمال زكي – فقرة ١١٩ ، د. محمد حلمي مراد – فقرة ٢٢ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٠٧ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٤٣، وقارن ما ذهب إليه د. محمد لبيب شنب – ص ١٢٧ ، وما بعدها – طبعة ١٩٩٣م حيث يقرر أن اعتبار عقد العمل تحت الاختبار عقد معلق على شرط فاسخ فيه تجاوز ، وذلك أن عقد العمل الباب غير محدد المدة يجوز إنهاؤه بالإرادة المنفردة لأي من طرفيه ، ولم يقل أحد أنه معلق على شرط فاسخ ، ولذلك يرى أنه عقد غير لازم يجوز العدول عنه ، وراجع : د. عبد الناصر العطار – ص ٥٨ ، وفي الفقه الفرنسي : ديران وفيتى – السابق – فقرة ١٦١ ، وحكم محكمة الجيزة الابتدائية في ١٩٥٦/١٢/٢٧م ، مدونة الفكهاني – جـ ١/١ – رقم ٢١١ – ص ٢٨٥ .

(٢) د. حمدي عبد الرحمن – ص ١٣٠ .

الفرع الثاني

أحكام عقد العمل تحت الاختبار

ويترتب على وجود عقد العمل تحت الاختبار أحكام تتعلق بالاتفاق على شرط الاختبار ، وبالضمانات القانونية المقررة لصالح العامل في فترة الاختبار ، وبإثبات عقد العمل تحت الاختبار وبإنهائه وذلك كما يلي:

أولاً : الاتفاق على شرط الاختبار :

يجب لاعتبار العقد معقوداً تحت الاختبار ، أن يتفق المتعاقدان على ذلك ، فإذا أبرم شخصان عقد عمل دون أن يتفقا على كونه تحت الاختبار ، فلا يجوز لأحدهما بعد ذلك أن يدعى أنه لم يقصد إبرام عقد منجز ، بل قصد إبرام عقد عمل تحت الاختبار [1].

ولكن هل يأخذ الاتفاق على مدة الاختبار في العقد نفس الحكم ؟ ، اختلف الفقهاء في ذلك :

فذهب رأي إلى أن الاتفاق على المدة في العقد أمر ضروري وإغفاله يجعل العقد عقد عمل لا عقد عمل تحت الاختبار ، وذلك أخذاً بظاهر نص المادة (٣٣) من قانون العمل الحالي ، التي تنص على تحديد مدة الاختبار في عقد العمل ، وعلى أساس أن تحديد مدة الاختبار في العقد يعتبر نوعاً من الشكلية قصد به حماية العامل [2].

وقد انتقد هذا الرأي بأن فيه مغالاة لا مبرر لها ، فهو ينطوي على إهدار إرادة المتعاقدين التي اتجهت إلى جعل العقد تحت الاختبار ، وحماية العامل قد كفلها المشرع بتحديد حد أقصى لمدة الاختبار ولذلك

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ١١٧ .

(٢) د. إيهاب إسماعيل – فقرة ٦٧ ، د. محمد عمران – فقرة ٩٨ ، د. عبد الرازق فرج – ص ٦٧ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٠٧ ، د. حلمي مراد – فقرة ٢٠٠ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٤٤ ، وحكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٦٢/٦/٢٠م ، موسوعة الهواري – جـ ٢ – ١٢٥ – رقم ١٣٢ .

يترجح أنه لا يشترط تحديد مدة الاختبار في العقد ليكون عقد عمل تحت الاختبار[1]، اكتفاء بالاتفاق على شرط الاختبار ، وذلك ما نرجحه .

ثانياً : الضمانات القانونية المقررة لصالح العامل في فترة الاختبار :

وهناك ضمانات قانونية لحماية العامل في عقد العمل تحت الاختبار ، وهذه الضمانات القانونية تتمثل في وضع حد أقصى لمدة الاختبار ، وحظر تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى رب عمل واحد ، ويتعين بيان ذلك :

(١) مدة الاختبار :

وقد وضع المشرع لتلك المدة حداً أقصى ، بحيث لا تتجاوز ثلاثة أشهر ، فلا يجوز أن تتجاوز المدة هذا الحد وإلا وجب انقاصها حتماً إليه، بالإضافة إلى العقوبة الجنائية وهي الغرامة التي لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيهاً ، والتي تتعدد بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة مادة (٢٤٧) [2].

والحكمة من وضع حد أقصى لمدة الاختبار : تتمثل في سد باب التحايل على أحكام عقد العمل الفردي ، أمام أصحاب الأعمال ، فلا يعمدوا إلى إبرام عقودهم مع العمال تحت الاختبار ليتمكنوا من إنهاء

---

(١) من هذا الرأي : د. محمد لبيب شنب – ص ١١٧، وما بعدها د. حسن كيرة – فقرة ٥٨ ، د. حمدي عبد الرحمن – ص ١٣٢ .

(٢) في هذا المعنى د. عبد الودود يحيى – ص ١٤٥ ، د. حمدى عبد الرحمن ، وما بعدها ، د. عبد الناصر العطار – ص ٥٨ ، د. عبد الرازق حسن فرج – ص ٧٧ ، ويلاحظ أن مدة الاختبار قد تقف إذا حال سبب أجنبي لا يد للعامل فيه دون هذا الاختبار – كما لو مرض العامل ، أو أغلق مكان العمل بسبب الحرب - مثلاً - على أنه إذا جند العامل تحت الاختبار اعتبر أن مدة الاختبار قد انتهت بنجاح لصالحه ; مادة (٤٣) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية ، وراجع : د. محمد لبيب شنب – ص ١٢٥، د. عبد الناصر العطار – ص ٥٩ .

العقد في أي وقت دون سابق إخطار ، ودون مكافأة ، وذلك على خلاف أحكام عقد العمل الفردي ، مما يجعل مركز العامل قلقاً وغير مستقر [1].

(٢) عدم جواز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة عند صاحب عمل واحد :

وهذا العقد غايته حماية العامل من التلاعب بحقوقه المتعلقة باستقرار علاقته القانونية ، إذ بدونه يستطيع صاحب العمل أن يعين العامل تحت الاختبار لمدة لا تزيد على ثلاثة شهور ، ثم يعين نفس العامل تحت الاختبار لمدة أو لمدد أخرى ، ليحتفظ دائماً بإنهاء العقد وقتما يشاء ، وتلافياً لهذا التحايل نصت المادة (٣٣) من قانون العمل الحالي على أنه لا يجوز أن يعين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد [2].

ثالثاً : إثبات عقد العمل تحت الاختبار :

تطلب النص أن يرد شرط الاختبار صريحاً في عقد العمل ذاته ، وأن تحدد مدة الاختبار ، ويترتب على ذلك أن تكون الكتابة هي وسيلة إثبات هذا الشرط ، فإذا كان عقد العمل غير مكتوب أو كان خالياً من شرط الاختبار ، أو نص فيه على الاختبار ولكن دون تحديد مدة ، فإن صاحب العمل لن يستطيع أن يثبت بوسيلة أخرى شرط الاختبار أو مدته،

---

(١) د. عبد الناصر العطار – ص ٥٨ ، وما بعدها ، د. عبد الرازق حسن فرج – ص ٧ ، د.حمدي عبد الرحمن – ص ١٣٢ .

(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ١٤٥ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٥٩ ، حيث يرى أنه يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لكثر من مرة في حالة لختلاف العمل لختلافاً جوهرياً في المرة التالية ، وفي نفس المعنى : د. محمد لبيب شنب – ص ١٢٣ ، وقارن د. فتحي عبد الصبور – فقرة ٢٧٥ ، حيث يمنـــع ذلك وتوقف عند ظاهر النص : وفي نفس المعنى ، د. حمدي عبد الرحمن – ص ١٣٤ .

ويعتبر العقد في هذه الحالة عقد عمل عادي غير محدد المدة ، ويخضع انهاؤه للقواعد الخاصة بإنهاء عقد العمل[1].

أما العامل فلا يحتج في مواجهته ، بالمادة (٣٣) في إثبات العقد من جهته ، وإنما له أن يثبت شرط الاختبار ومدته بكافة طرق الاثبات إذا لم يكن عقد العمل مكتوباً ، أو كان صاحب العمل تاجراً ، أما إذا كان عقد العمل مكتوباً ، ولم يكن صاحب العمل تاجراً ، فلا يستطيع العامل أن يثبت ما يخالف الكتابة إلا بالكتابة [2].

الفرع الثالث

إنهاء عقد العمل تحت الاختبار

يترتب على كون العقد تحت الاختبار ، أنه يكون لكل من طرفيه الحق في إنهائه في أي وقت خلال فترة الاختبار ، فإذا كان صاحب العمل هو الذي أنهى العقد ، فإنه لا يلزم العامل مقدماً بهذا الانهاء أو بأن يدفع له تعويضاً ، وإذا كان العامل هو الذي أنهى العقد ، فإنه لا يقع عليه التزام لا بالأخطار ، ولا بالتعويض كذلك ، لكن يجب التقييد بأنه إذا ما كان شرط الاختبار منصوصاً عليه لصالح أحد المتعاقدين فقط . فإن ميزة الإنهاء دون تعويض ولا إخطار تقتصر على هذا المتعاقد وحده ، أما الطرف الآخر ، فلا يعفى من إخطار الطرف الآخر بذلك قبل انقضاء فترة الاختبار [3]، ولكن هل الحق في إنهاء عقد العمل تحت الاختبار مطلق أم مقيد ؟ :

---

(١) راجع محكمة عمال القاهرة الجزئية في ١٩٥٦/٣/٢٠ ، حيث قضى فيه بأن شرط الاختبار لا يثبت بمجرد التأشير في كشف الأجور بأن العامل تحت الاختبار ، مدونة الفكهاني – جـ١/١ – رقم ٢٢٥ – ص ٢٩٧ ، والقاهرة الابتدائية في ١٩٩٥/٥/٧ السابق – رقم ٢٢٩ – ص ٣٠٠ ، عمال القاهرة الجزئية في ١٩٥٦/٤/٢٢ – السابق – رقم ٢٢٨ – ص ٣٠٠ .

(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ١٤٤ ، وما بعدها ، د. حمدي عبد الرحمن – ص ١٣٥.

(٣) المرجع السابق .

لقد أثير تساؤل في الفقه عن مدى حق أطراف العقد في إنهائه وهل هذا الحق في الإنهاء مطلق أم مقيد ؟ ، رأيان في المسألة :

الرأي الأول : وهو يمثل اتجاه الفقه في مصر ، وحاصله أن استعمال حق الإنهاء في فترة الاختبار مقيد كغيره من الحقوق بعدم الإساءة أو التعسف ، بمعنى أن الانهاء يجب أن يستعمل في الغرض المقصود منه ، وهو عدم رضاء الطرف الذي ينهى العقد عن نتيجة الاختبار [1]، فإذا كان صاحب العمل يهدف من هذا الإنهاء إلى تحقيق مصلحة غير مشروعة ، فإنه يكون متعسفاً ويلتزم بالتعويض ومثال ذلك؛ ما إذا كان الإنهاء بسبب ميول العامل السياسية أو نشاطه النقابي أو بسبب عقيدته .

وقد استقر الفقه والقضاء على التوسع في تفسير عبارة : "عدم الصلاحية" الواردة في المادة (١٤٣) من قانون العمل ، والتي تنص على إنهاء علاقة العمل لثبوت عدم الصلاحية ، بحيث لا يقتصر مفهومها على عدم خبرة العامل أو نقص كفاءته ، وإنما يشمل - كذلك - عدم الثقة في العامل ، وعدم تعاونه مع باقي العمال وعدم ملاءمة العمل لظروف العامل، وينظر في ذلك إلى معيار الشخص العادي ، وبشرط عدم التعسف في استعماله حق الانهاء [2].

الرأي الثاني : وهو يمثل اتجاه جانب من القضاء في فرنسا ، ويذهب هذا الرأي إلى أنه يجوز إنهاء العقد لأي سبب ، سواء تعلق الأمر بمسائل الصلاحية الفنية للقيام بالعمل ، أو بغير ذلك من الأسباب حتى

---

(١) د. محمد حلمي مراد - فقرة ٢٠٦ ، د. إسماعيل غانم - فقرة ١١٠ ، د. حسن كيرة - فقرة ١٤٠ ، د. محمد عمران - ص ١٠٠ ، د. أكثم الخولي - فقرة ١٧٠ ، د. محمد لبيب شنب - ص ١٢٣ وما بعدها ، د. جمال زكي - فقرة ١٧٦ ، د. حمدي عبد الرحمن - ص١٣٧.

(٢) د. عبد الناصر العطار - ص ٦٠ ، د. حمدي عبد الرحمن - ص ١٣٦.

ولو كانت متعلقة بالانتماء السياسي أو النقابي أو بسبب الموقف العدائي للعامل تجاه الحكومة القائمة ، وبالتالي لا مجال لتطبيق نظرية التعسف في استعمال الحق في هذا المقام [١].

وهذا الرأي وإن كان يجد أساساً له من النص حيث إن عدم الصلاحية يدخل تحته عناصر متعددة ، كاختلاف المشارب والنزعات وحسن الخلق ، والتعاون ، وغير ذلك ، كما ينفرد صاحب العمل بتقديره، ويجعل معيار التعسف فيه غير قائم ، كما أن مصلحة العمل تؤدى إلى الاقرار لصاحب العمل بحرية كبيرة في إنهائه [٢].

وهذا الرأي ربما يجافي المبادئ العامة لتشريع العمل ، والتي تقوم على حماية العامل ، ولعل من أبسط وسائل تلك الحماية ، أن يحمى من تعسف صاحب العمل ، ولا شك أن إنهاء الأخير للعقد لأسباب غير متعلقة بالعمل ، يخرج بسلطته في الإنهاء عن غايتها المشروعة ويكون حرياً بالتقييد ، وقد ألغى قانون العمل الحالى تلك الحرية المطلقة لصاحب العمل في إنهاء العقد ، بما قرره في المادة (١٢٠) أ ، ب ، ج ، د ، هـ ، و ، من أنه : لا يعتبر من المبررات المشروعة الكافية لإنهاء العقد: اللون والجنس ، أو الحالة الاجتماعية ، أو المشغوليات العائلية ، أو الحمل ، أو الدين ، والرأى السياسي ، أو انتساب العامل إلى منظمة نقابية ، أو مشاركته في نشاط نقابى في نطاق ما تحدده القوانين ، أو ممارسة صفة ممثل العمال ، أو سبق ممارسة هذه الصفة ، أو السعى إلى تمثيل العمال ، أو تقديم شكوى ، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل ، أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح ، أو عقود

---

(١) راجع في عرض هذا الاتجاه : د. حمدي عبد الرحمن – ص ١٣٧ ، والمراجع المشار إليها فيه .

(٢) د. حمدي عبد الرحمن – ص ١٣٨ ، د. محمد لبيب شنب – ص ١٢٤ ، وما بعدها ، والأحكام القضائية الفرنسية المشار إليها فيه .

العمل ، أو ترقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل ، أو استخدام العامل لحقه في الأجازات " ، الأمر الذي يجعل الرأي الأول راجحاً في نظرنا .

إلا أنه إذ أنهي رب العمل العقد لعدم صلاحية العامل ، ولم يثبت أن الإنهاء كان لسبب آخر ، فيجب الأخذ بتقدير صاحب العمل لعدم الصلاحية ولا يجوز التعقيب عليه أو مراقبة هذا التقرير ، وذلك ما يستفاد من الفقرة الثانية من المادة (١١٠) من قانون العمل الحالى ، والتى تقضى بأنه : لا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد (عقد العمل) ، إلا فى حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون ، أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة .

المبحث الثاني

شروط عقد العمل وإثباته

يندر أن يرد الرضا في عقد العمل على المسائل التفصيلية ، وإنما يحيل بالنسبة لهذه المسائل إلى لائحة النظام الأساسي للعمل بالمنشأة ، ولعقد العمل خصائص تميزه عن غيره من العقود في شروط انعقاده وشروط صحته وإثباته ، ولذلك تنقسم دراسة هذا المبحث إلى أربعة مطالب ، يخصص أولهما : لمضمون الرضا في عقد العمل ، والثاني : لصحة الرضا ، والثالث للجزاء على مخالفة شروط انعقاد العقد ، وشروط صحته ، أما المطلب الرابع ، فيخصص للقواعد المتعلقة بإثبات عقد العمل .

المطلب الأول

مضمون الرضا في عقد العمل

يتحدد مضمون الرضا في عقد العمل بناء على اتجاه إرادة المتعاقدين ، فلهما مطلق الحرية في تحديد شروط العقد ، وتنظيم تفصيلاته ، ولا يحد من سلطتهما في ذلك إلا عدم مخالفة القواعد الآمرة المتعلقة بالنسبة لصاحب العمل ، وللعامل أيضاً ، ومع ذلك فإنه من النادر أن ينظم المتعاقدان في العقد ، كل التفصيلات المتعلقة بالعمل ، كمواعيد دفع الأجور ، والمنح ونظام العلاوات والترقيات وأوقات الراحة ، إلى غير ذلك من المسائل التفصيلية ، والغالب ألا يشمل الاتفاق سوى العمل والأجرة ، أما تلك التفصيلات فتنظمها لائحة العمل ، والجزاءات التأديبية بالمنشأة والتي عنى المشرع بالنص عليها في المادة (٥٩) من قانون العمل ، والتي كانت تسمى في قانون العمل السابق : لائحة النظام الأساسي للعمل [١].

لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية :

يتم التراضي عادة في عقد العمل على المسائل الجوهرية ، كنوع العمل ، ومقدار الأجر ، ومدة العقد ، أما المسائل التفصيلية فتتضمنها لائحة يضعها صاحب العمل تسمى اللائحة الداخلية ، أو لائحة العمل ، أو لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية ، كما كان يسميها قانون العمل السابق في المادة (٥٩) .

وتشمل هذه اللائحة مجموعة من التفصيلات المتعلقة بعقد العمل، والتي لا يثيرها المتعاقدان عادة عند التعاقد ، مثل مواعيد دفع الأجور ونظام الترقي والعلاوات والأجازات ، ووقت بدء العمل وانتهائه ، وأوقات

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ١٤٧ ، د. أكثم الخولي – فقرات ١٧٤ ، وما بعدها ، د. إسماعيل غانم – فقرات ١١٧ ، وما بعدها ، د. جمال زكي – فقرات ١٢٢ وما بعدها .

الراحة ووسائل الوقاية وغير ذلك ، كما تشمل الجزاءات التديبية التي توقع على العامل عند ارتكاب المخالفات المحظورة في قانون العمل ، وقد صدر قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم (٣٢) لسنة ١٩٨٢ ، بشأن اللائحة النموذجية لتنظيم العمل واللائحة النموذجية للجزاءات ، وقد ألزم القانون السابق مادة (٥٩) كل صاحب عمل يستخدم خمسة عمال فأكثر ، أن يضع في مكان ظاهر لائحة موضحاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية ، مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة ، فلما صدر القانون الحالي تضمن في المادة (٥٨) مايلي : " على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية ، موضحاً بها قواعد تنظيم العمل ، والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة ، وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها أعتبرت نافذة .

وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال [١].

---

(١) صدر لذلك القرار الوزارى رقم (١٨٥) لسنة ٢٠٠٣ ، بتاريخ ٢٠٠٣/٩/٩ ، بشأن اللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل ، وقد جرى نصه كما يلى :

وزير القوى العاملة والهجرة :

بعد الاطلاع على المادة رقم (٥٨) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .

قـــرر

المادة الأولى

يعتمد نموذج لائحة تنظيم العمل ونموذج الجزاءات المرفقين ليسترشد بها أصحاب الأعمال في إعداد لوائحهم .

المادة الثانية

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

قواعد عامة بشأن لائحة الجزاءات

(١) تعد اللائحة المرفقة استرشادية ، ولكل منشأة خاضعة لقانون العمل وضع لائحة المخالفات والجزاءات بما يتناسب وظروف العمل وطبيعته في المنشأة وعلى سبيل المثال (بترول =

= نقل – سياحة – مناجم ومحاجر .. إلخ) وكذلك ما يستجد من مخالفات يتراءى للمنشأة توقيع عقوبات بشأنها ، مع مراعاة أخذ رأى المنظمة النقابية والتصديق عليها من الجهة الإدارية المختصة .

(٢) لا تخل أحكام هذه اللائحة بما ورد بالفصل الثانى من قانون العمل في شأن التحقيق مع العمال ومساءلتهم .

(٣) تمثل الجزاءات الواردة بالائحة المرفقة الحد الأقصى لما يجوز توقيعه ، دون إخلال بحق المنشأة في النزول عن هذه الحدود القصوى بما يتناسب مع ظروف العمل .

(٤) كل عامل يرتكب المخالفات الواردة بالجدول الملحق بهذه اللائحة أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامتها يعاقب تأديبياً .

(٥) لا تخل المساءلة التأديبية بحق المنشأة في طلب إقامة الدعوى الجنائية ضد المخالف أو الدعوى المدنية للحصول على حقوقها عند الاقتضاء .

(٦) على صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع في مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة بعد أخذ رأى المنظمة النقابية المختصة .

(٧) لا يعفى العامل من المسئولية استناداً إلى أمر رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس وبالرغم من تنبيه الرئيس كتابة إلى المخالفة ، وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر .

(٨) لا يجوز توقيع جزاء على عامل إلا بعد التحقيق معه كتابة فيما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه بمعرفة سلطة التحقيق بشرط ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عن مستوى العامل المحقق معه ، ويجوز في المخالفات التى يكون الجزاء عنها الإنذار أو الخصم الذى لا يزيد عن أجر يوم واحد ، أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيها شفاهة على أن يثبت مضمونه في المحضر الذى يحوى الجزاء .

(٩) إذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسى اليومى للعامل .

(١٠) يخطر العامل كتابة بالجزاء الذى وقع عليه ومقداره وكذلك الجزاء الذى يتعرض له في حالة تكرار المخالفة ، وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار يرسل إليه على عنوانه الثابت بملف خدمته بكتاب موصى عليه ، وبالنسبة لجزاء الإنذار أو الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاث أيام فإنه يكتفى بالإعلان عن الجزاء في مكان ظاهر في حالة رفض الاستلام .

(١١) يحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة كما يحظر الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لحكم المادة رقم (٦١) من قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ وبين أى جزاء مالى إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .

(١٢) إذا تكررت ذات المخالفة لأكثر من أربع مرات قبل مضى ستة أشهر من تاريخ ارتكابها لأول مرة يضاعف الجزاء المقرر لرابع مرة أو يوقع الجزاء الأشد .

(١٣) إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أى جنحة داخل دائرة العمل ، جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، وعندئذ يتم عرض الأمر على اللجنة الخماسية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف حسب القواعد المنظمة بالمادة رقم (٦٧) من قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .

(١٤) يبدأ التحقيق مع العامل خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة وللمنظمة النقابية التى يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق .

(١٥) إذا وقعت المخالفة بعد مضى ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق والتى من نوعها اعتبرت الأولى .

(١٦) لا يجوز توقيع جزاء تأديبى على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً .
=

(١٧) يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشكلة طبقاً للمادة رقم (٧١) من القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام .

(١٨) إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو اتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف .

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون ووفقاً للمدد والإجراءات الواردة بها .

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره للاتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين .

لائحة تنظيم العمل

تعتبر أحكام هذه اللائحة جزءاً متمماً لعقد العمل المبرم بين المنشأة وبين العامل الموجود بها ، وتسرى اللائحة على كافة العمال الذكور والأناث الحاليين أو الذين يلتحقون بالعمل في المستقبل ، ويقصد بكلمة عامل في هذه اللائحة جميع من يعملون في خدمة المنشأة من العمال .

مادة رقم (١) : كل طلب استخدام يقدم للمنشأة ينبغى أن يكون موقعاً عليه من الطالب ، ويبين فيه اسمه وجنسيته وسنه وعنوانه على أن يكون مصحوباً بالشهادات والأوراق الآتية :

(أ) شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها ، فإن لم توجد عند الطالب فيكتفي بإثبات تاريخ الميلاد ببطاقة تحقيق الشخصية .

(ب) الشهادات العلمية أو الفنية إن وجدت .

(جـ) البطاقة العسكرية لمن تتراوح سنه بين الثامنة عشرة والحادية والعشرين ، أو شهادة المعاملة الخاصة بالخدمة العسكرية لمن يتراوح سنه عند التوقيع بين الحادية والعشرين والثلاثين .

(د) شهادة القيد بمكتب القوى العاملة المختص وإذا لم يكن الطالب من الحاصلين على تلك الشهادة وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً .

(هـ) صورة البطاقة الشخصية أو العائلية ومعها ست صور شخصية شمسية للطالب .

(و) شهادة طبية تثبت صلاحيته للعمل .

(ز) شهادة نهاية الخدمة بالعمل السابق إن وجدت .

(ح) الترخيص في العمل إن كان الطالب من الأجانب .

(ط) إقرار موقع عليه من العامل يبين فيه حالته الاجتماعية وأسماء زوجته وأولاده الذين يعولهم وسن كل منهم .

(ى) شهادة الحالة الجنائية .

وعلى العامل أن يقدم كذلك كافة المستندات الأخرى التي تطلبها منه المنشأة وإذا رأت المنشأة الاحتفاظ ببعض هذه المستندات أعطت العامل إيصالاً بها ، وللعامل الحق في استردادها عند انتهاء عقد الاستخدام .

وكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات الخاصة بالعامل يجب الاخطار عنها كتابة بالبريد المسجل بعلم الوصول فى المواعيد المحددة لذلك ، وإلا تعرض للجزاء المترتب على ذلك ، وفي حالة عدم الاخطار يعتبر كل بيان ثابت لدى المنشأة بشأن حالته الاجتماعية وعنوانه حجة عليه ، ولا يعتد بأي تغيير يخطر عنه إلا من تاريخ وصول الاخطار للمنشأة .

مادة رقم (٢) : إذا ظهر بعد التعيين أن العامل قدم بيانات أو إقرارات أو توصيات أو شهادات غير صحيحة ، تتخذ إجراءات مساءلته ، وتعتبر في هذا الشأن كافة البيانات والمستندات المشار إليها في المادة السابقة جوهرية في التعيين .

مادة رقم (٣) : يعين العامل في أي قسم تحدده المنشأة ولها مطلق الحرية في نقل العامل من قسم إلى آخر ، أو من عمل إلى آخر دون أن يكون للعامل الحق في الاعتراض ما دام العمل الجديد لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه ، مع عدم المساس بأجر العامل والشروط التي يتضمنها عقد العمل .

مادة رقم (٤) : تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ولا تزيد هذه المدة عن ثلاثة أشهر .

مادة رقم (٥) : سن التقاعد لجميع العمال ٦٠ سنة ويجوز بناء على إذن الإدارة وموافقتها استبقاء العامل في العمل بعد بلوغه سن التقاعد بصفة مؤقتة .

مادة رقم (٦) : يحمل كل عامل بطاقته الصادرة من المنشأة ، ولا يسمح له بدخول المنشأة إلا إذا كان حاملاً لها .

مادة رقم (٧) : ساعات العمل الفعلية هي ... ساعات يومياً من الساعة ... صباحاً حتى ... مساءً تتخللها راحة من الساعة ... إلى الساعة .....

مادة رقم (٨) : مواعيد العمل في حالة الورديات تكون كالآتي :

الوردية الأولى : من الساعة ... إلى الساعة ..... بعد الظهر .

الوردية الثانية : من الساعة ... بعد الظهر إلى الساعة .....

الوردية الثالثة : من الساعة ... إلى الساعة .....

مادة رقم (٩) : أيام العمل الفعلية .... أيام في الأسبوع ، ويعتبر يوم .... راحة أسبوعية .

مادة رقم (١٠) : يثبت الحضور والغياب ومواعيده بمقتضى نظام السجلات التي تعد لهذا الغرض أو الساعة الميقاتية .

مادة رقم (١١) : على كل عامل أن يتواجد في مكان عمله في الموعد المحدد لديه وليس له حق الانصراف قبل الموعد المحدد لانتهائه .

ولا يجوز للمراقب أو رئيس القسم المباشر مغادرة المنشأة إلا بعد حضور من يتسلم منه العمل في حالة الورديات ، وعليه أن يبين لزميله ما تم وما استجد من تعليمات ، وما بقي من عمل ، ولا يجوز لرئيس القسم الانصراف قبل العاملين بالقسم وقبل الاطمئنان على سلامة المنشأة من شتى النواحي .

مادة رقم (١٢) : على العامل ألا يبتعد عن مكان عمله مهما كانت الأسباب إلا في فترة الراحة المخصصة له ، وألا يضيع وقته في أمور لا تتصل بالعمل المكلف به .

مادة رقم (١٣) : لا يجوز لأي عامل التوقف عن العمل أو تركه إلا بتصريح خاص من رئيس القسم التابع له ، كما لا يجوز له أن يترك عمله خلال أوقات العمل إلا بعد الحصول على تصريح كتابي من رئيس القسم ، وتقديمه إلى المنوط به مراقبة الخروج ولا يجوز لأي عامل دخول مكان العمل في غير أوقات العمل الخاصة به إلا بإذن كتابي يسلم إلى المنوط به مراقبة الدخول .

مادة رقم (١٤) : يخضع جميع العمال عند الدخول والخروج لنظام التفتيش ، وغير مسموح بإخراج البضائع أو المهمات مهما كانت قيمتها إلا بإذن خروج موقع عليه من رئيس العمال .

مادة رقم (١٥) : الحراس والبوابون والمراقبون مسئولون مسئولية كاملة وشخصية عن تنفيذ الأحكام المتقدمة كل فيما يخصه ، وعلى كل منهم إبلاغ الإدارة فوراً عند كل مخالفة ، وإبلاغ جهات الاختصاص عن أي اعتداء يقع عليهم بسبب تأدية عملهم .

مادة رقم (١٦) : على العمال إطاعة أوامر الرؤساء الخاصة بالعمل وتنفيذها بدقة تامة ، وعليهم اتباع التعليمات والأوامر التي تصدر من الإدارة في أي وقت ، كما يجب أن تكون علاقاتهم طيبة فيما بينهم وقائمة على أساس التفاهم والمودة .

مادة رقم (١٧) : يتولى الرقابة المباشرة في كل قسم من الأقسام رئيس ، ويجب على العامل احترام توجيهاته وأوامره في حدود ما يقضي به العمل .
مادة رقم (١٨) : كل شكوى للعامل خاصة بالعمل ، يجب رفعها إلى رئيس القسم إذا كانت شكوى ملحة ويتعين على رئيس القسم تقديمها إلى الإدارة فوراً ، فإذا لم تكن ملحة فللعامل أن يبينها كتابة في الجزء الخاص بذلك من تقريره الشهري .
مادة رقم (١٩) : محظور على جميع العمال القيام بأي عمل تجاري أو الاشتراك فيه ، إلا بتصريح كتابي من الإدارة ، وللإدارة الحق في منح هذا التصريح أو رفضه أو إلغائه بدون إبداء الأسباب.
مادة رقم (٢٠) : محظور على جميع العمال أن يقبلوا من الغير هدايا أو مكافآت بسبب الأعمال التي يؤدونها بحكم وظائفهم ومحظور عليهم أيضاً الاتجار داخل المؤسسة ، أو جمع الإعانات ولصق الإعلانات أو توزيع الأوراق لأي غرض كان إلا بتصريح كتابي من الإدارة .
مادة رقم (٢١) : محظور على جميع العمال الاشتغال لدى صاحب عمل آخر حتى في غير ساعات عملهم بالمنشأة ، إلا بتصريح كتابي من الإدارة .
مادة رقم (٢٢) : محظور على الرؤساء من جميع الدرجات استخدام مرؤوسيهم أو العمال الآخرين في تأدية خدمات خاصة لهم ، أو التعدي عليهم أو إساءة معاملتهم بأي شكل كان .
مادة رقم (٢٣) : في حالة حدوث خلل بالآلات ، لايجوز للعامل العبث بها أو محاولة إصلاحها ، بل عليه إخطار رئيس القسم أو المهندس المختص فوراً لإجراء اللازم .
مادة رقم (٢٤) : على العمال أن يؤدوا الأعمال المنوطة بهم بأنفسهم بدقة ونشاط ، وأن يحافظوا على الآلات التي يستعملونها .
مادة رقم (٢٥) : ممنوع قطعيا إفشاء أسرار العمل الصناعية أو التجارية ، وبصفة عامة أي أمر يتعلق بأعمال المنشأة ، وعلى جميع العاملين مراعاة التكتم في كل ما له صلة بأعمال المنشأة وشئونها الداخلية أو الخارجية ونظام العمل بها كما يحظر على العامل منافسة صاحب العمل في ذات نشاطه .
مادة رقم (٢٦) : لا يجوز صرف أي مبلغ بصفة أجر أو مكافأة أو أتعاب أو ما إلى ذلك ، إلا بناء على إقرار مكتوب من الإدارة أو طبقاً للقواعد التي تضعها المنشأة .
مادة رقم (٢٧) : يجب على كل عامل أن يخصص ساعات العمل المقررة لتأدية العمل الموكل إليه .
مادة رقم (٢٨) : إذا قامت أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل تدعو إلى وقف العمل ليوم ، أو أكثر لعامل أو أكثر أو لوردية أو لفريق من العمال أو لهم جميعاً ، ولم يكن قد أعلن ذلك مقدماً فإن العامل يستحق الأجر كاملاً عن اليوم الأول ، ونصف الأجر اليومي بعد ذلك .
مادة (٢٩) : تؤدى الأجور بالنظام الآتي :
(أ) بالنسبة لعمال المشاهرة ، تصرف أجورهم مرة على الأقل في الشهر .
(ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة مناسبة تحت الحساب وأن يؤدى به باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به .
(جـ) تؤدى أجور العاملين في غير حالات البندين السابقين مرة كل أسبوع على الأكثر .
مادة رقم (٣٠) : تصرف علاوة دورية سنوية للعامل ، بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي وفقاً لما يقرره المجلس القومي للأجور ويستحقها العامل لأول مرة بعد مضي سنة على خدمته بالمنشأة .
مادة رقم (٣١) : لكل عامل أمضى في خدمة المنشأة سنة كاملة الحق في أجازة سنوية لمدة ٢١ يوماً بأجر كامل ، وتزداد هذه المدة إلى ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات بالمنشأة أو غيرها أو تجاوز سن الخمسين سنة .

مادة رقم (٣٢) : يصح تجزئة الاجازة وفقاً لمقتضيات العمل بناء على أمر الإدارة وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة قدرها خمسة عشر يوماً منها ستة أيام متصلة على الأقل ولا تحتسب منها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .
مادة رقم (٣٣) : تقرر الإدارة موعد الإجازات السنوية لكل فرد أو فريق من العمال خلال السنة ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، ولا يجوز للعامل القيام بالأجازة إلا بعد الحصول على تصريح كتابي من الإدارة .
مادة رقم (٣٤) : للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة بحد أقصى يومين للمرة الواحدة ، وتحسب الأجازة العارضة من الأجازة السنوية المقررة للعامل .
مادة رقم (٣٥) : المساعدات التي تدفعها الإدارة لعمالها أثناء المرض ، لا تعتبر حقاً مكتسباً لأي عامل ، وتسرى القواعد التي نظمها القانون بشأن الإجازات المرضية .
مادة رقم (٣٦) : ينتهى العقد بانتهاء الأجل المحدد فيه ، وإذا استمر الطرفان في تنفيذه ، اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة ، ولا يسرى ذلك على عقود عمل الأجانب ، وإذا انتهى عقد العمل المحدد بانقضاء مدته جاز للطرفين تجديده باتفاق صريح وفقاً لأحكام الباب السابع من الكتاب الثاني من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م .
مادة رقم (٣٧) : يوضع لكل عامل تقرير سنوى يوضح فيه مدى كفايته الإنتاجية وتعاونه مع زملائه ونشاطه وسيره وسلوكه ، وكل ما يتعلق بعلاقته بالعمل ، وذلك على أساس التقارير الدورية التي تقدم عن العامل من رؤسائه كل .... أشهر ويخطر العامل عند إعداد كل تقرير دورى بما تراه إدارة المنشأة من ملاحظات على عمله وسلوكه ، ويجوز حرمان العامل الحاصل على تقدير ضعيف من العلاوة السنوية التالية للتقرير كلها أو بعضها .
مادة رقم (٣٨) : للعامل الذي حرم من العلاوة أو بعضها ، أن يتظلم من هذا القرار بطلب يقدم إلى المنشأة .

لائحة الجزاءات التأديبية النموذجية

نوع المخالفة	درجة الجزاء				ملاحظات
	أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
أولاً : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل : ١- التأخير عن مواعيد العمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول : أ- إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين .	إنذار	ربع يوم	نصف يوم	يوم	يقصد بعبارة اليوم أن الجزاء الموقع هو الخصم من الأجر بالمقدار المبين
ب- إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين .	نصف يوم	يوم	يومان	ثلاثة أيام	
٢- التأخير عن مواعيد العمل أكثر من ١٥ دقيقة حتى ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول : أ- إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين .	نصف يوم	يوم	يومان	ثلاثة أيام	
ب- إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	

٣- التأخير عن مواعيد العمل أكثر من ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب علي التأخير تعطيل عمل آخرين .	يمنع العامل من الدخول ويعتبر غائباً وتطبق عليه عقوبة الغياب بدون إذن .				
٤- الانقطاع عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول .	ربع يوم	نصف يوم	يوم	ثلاثة أيام	مع حرمان العامل من أجر أيام الغياب
٥- عدم التوقيع في سجلات الحضور أو الانصراف أو ما يقوم مقامها بما يفيد الوقت الفعلي للحضور أو الانصراف بدون إذن أو عذر مقبول .	نصف يوم	يوم	يومان	ثلاثة أيام	
٦- البقاء في مكان العمل بعد انتهائه أو العودة إليه بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن أو عذر مقبول .	نصف يوم	يوم	يومان	ثلاثة أيام	
٧- التلاعب في طريقة إثبات الحضور أو الانصراف أو كلاهما .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	
٨- ترك مكان العمل أو الانصراف قبل المواعيد المحددة دون إذن أو عذر مقبول : أ- بالنسبة للعاملين الذين لا يتصل عملهم بالانتاج أو الصيانة أو الحراسة أو الاسعاف أو الحريق .	نصف يوم	يوم	يومان	ثلاثة أيام	مع حرمان العامل من أجر ساعات الغياب
ب- بالنسبة للعاملين الذين يتصل عملهم بالانتاج أو الصيانة أو الحراسة أو الأمن أو الاسعاف أو الحريق أو غير ذلك من الأعمال في ذات مستوى الأهمية .	أربعة أيام	خفض الأجر بمقدار علاوة سنوية	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية مع حرمان العامل من أجر ساعات الغياب		
ثانياً : مخالفات تتعلق بنظام العمل أو بأداء أعمال الوظيفة : ٩- عدم حمل أو إبراز البطاقة الخاصة بالدخول إلى أمكنة العمل .	نصف يوم	يوم	يومان	ثلاثة أيام	
١٠- عدم ارتداء الزي الخاص بالعمل أثناء ساعات العمل .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	
١١- رفض التفتيش عند الدخول إلى المنشأة أو عند الخروج منها .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	حرمان من نصف العلاوة أو جزء منها	
١٢- مخالفة القواعد والتعليمات الصحية المعلقة في أماكن العمل .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	

١٣- الامتناع عن توقيع الكشف الطبي عند طلب طبيب المنشأة .	إنذار	يوم	ثلاثة أيام	خمسة أيام	
١٤- عدم الاخطار عن تغيير الحالة الاجتماعية ومحل الاقامة خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ التغيير.	إنذار	نصف يوم	يوم	يومان	
١٥- عدم تخصيص وقت العمل لأداء واجبات الوظيفة مثل قراءة الصحف أو المجلات أو الوجود في غير محل العمل بدون إذن .	يوم	يومان	أربعة أيام	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	
١٦- استقبال زائرين من غير العاملين بالمنشأة في أماكن العمل دون إذن .	إنذار	نصف يوم	يوم	يومان	
١٧- استعمال تليفونات المنشأة لأغراض شخصية دون إذن .	نصف يوم	يوم	يومان	ثلاثة أيام	
١٨- كتابة بيانات أو لصق إعلانات على الجدران أو غيرها بدون إذن من الإدارة أو جهة الاختصاص . أ- إذا لم تسبب ضرر للمنشأة أو الصالح العام .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	
ب- إذا تسبب ضرر للمنشأة أو الصالح العام .	أربعة أيام	خفض الوظيفة إلى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية		
١٩- نزع أو تمزيق المنشورات أو المطبوعات المتعلقة بدواعي العمل.	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	
٢٠- إدخال منشورات أو مطبوعات وتوزيعها بدون إذن من الإدارة : أ- إذا لم يكن في هذه البيانات ضرر على المنشأة أو الصالح العام .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	
ب- إذا كان في هذه البيانات ضرر على المنشأة أو الصالح العام .	أربعة أيام	خفض الأجر بمقدار علاوة سنوية	خفض الوظيفة إلى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	

٢١- إجراء أية معاملات تجارية أو جمع نقود أو إعانات لأي فرد أو هيئة أو جمع توقيعات بدون إذن من الإدارة .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٢٢- تنظيم الاجتماعات أو المشاركة فيها داخل أماكن العمل دون إذن من الإدارة .	يوم	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	
٢٣- إدخال مشروبات روحية أو أية أشياء غير مصرح بها .	ثلاثة أيام	خمسة أيام	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية		
٢٤- النوم أثناء العمل : أ- في الأحوال العادية .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	
ب- في الأحوال التي تستدعي اليقظة التامة .	ثلاثة أيام	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية		
٢٥- التدخين أو إشعال النار في أماكن العمل .	إنذار كتابي بالفصل	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية			
٢٦- عدم الحرص في استعمال الخامات أو أدوات العمل أو الاسراف في استهلاكها .	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	
٢٧- الاهمال في مسك الدفاتر أو الملفات أو السجلات أو المستندات المستخدمة في العمل أو عدم حفظها في الأماكن المخصصة لها بعد انتهاء العمل .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	
٢٨- استعمال الخامات أو المواد أو المهمات أو الأدوات أو غيرها من الأجهزة المملوكة للمنشأة في أغراض خاصة وشخصية .	أربعة أيام	خمسة أيام	خفض الأجر بمقدار علاوة	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٢٩- الإهمال في المحافظة على أموال أو ممتلكات المنشأة أو ما يكون مودعاً لديها لحساب عملائها بما قد يعرضها للتلف أو الفقد مما يترتب عليه ضرر للمنشأة .	خمسة أيام	خفض الأجر بمقدار علاوة سنوية	خفض الوظيفة إلى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٣٠- مخالفة أو عدم تنفيذ الأوامر أو التعليمات الصادرة من الإدارة أو الرؤساء والمتعلقة بالعمل وتنظيمه.	يوم	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	

المخالفة	المرة الأولى	المرة الثانية	المرة الثالثة	المرة الرابعة	المرة الخامسة
٣١- التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخاصة بالعمل أو على تنفيذها .	يومان	أربعة أيام	خمسة أيام	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٣٢- مخالفة أو عدم تنفيذ التعليمات أو الأوامر المتعلقة بالأمن أو العمل على تعطيل تنفيذها إذا لم يترتب على المخالفة أي ضرر يمس الأرواح والأموال .	ثلاثة أيام	خمسة أيام	تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة ٣ شهور	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٣٣- العبث بالماكينات أو الآلات أو المهمات بحسن نيه .	إنذار	نصف يوم	يوم	يومان	
٣٤- الاهمال في صيانة الآلات والماكينات أو الأدوات أو المعدات أو استخدامها استخداماً سيئاً أو الاستمرار في تشغيلها رغم وجود خلل بها وعدم التبليغ عن هذا الخلل	خمسة أيام	تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة ٣ شهور	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية		
٣٥- العبث أو ارتكاب أي فعل عن طريق العمد يترتب عليه إتلاف منشآت أو ماكينات أو الآلات أو غير ذلك من الأموال أو التحريض على ذلك.	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية				
٣٦- الاهمال الجسيم في أداء واجبات الوظيفة مما قد ينشأ عنه ضرر بليغ أو تلف للأرباح أو تلف في ممتلكات المنشأة أو ما يكون مودعاً لديها لحساب عملائها أو أية خسائر مادية جسيمة أو الأضرار بالانتاج.	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية				
٣٧- أداء أعمال للغير بأجر أو بغير أجر في أوقات العمل بدون إذن .	يومان	أربعة أيام	خمسة أيام	حرمان من نصف العلاوة السنوية	
٣٨- إفشاء العامل للأمور التى يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك .	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية				
٣٩- مزاولة الأعمال التجارية أو أن يكون للعامل أية مصلحة في أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتعلق بأعمال وظيفته .	خمسة أيام	تخفيض الأجر بمقدار علاوة	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية		

٤٠- احتفاظ العامل لنفسه بأصل أي مستند من مستندات العمل أو قيامه بنوع هذا الأصل من الملفات المخصصة ولو كان ذلك بعمل كلفه به شخصياً إذا لم يكن القصد من وراء ذلك التستر على مخالفة أو جريمة .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	تخفيض الأجر بمقدار علاوة	
٤١- احتفاظ العامل لنفسه بأصل أي مستند من مستندات العمل أو قيامه بنزع هذا الأصل من الملفات المخصصة ولو كان ذلك بعمل كلف به شخصياً : أ- إذا قصد من وراء ذلك التستر على مخالفة .	ثلاثة أيام	خمسة أيام	تخفيض الأجر بمقدار علاوة	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
ب- إذا كان القصد من وراء ذلك التستر على جريمة جنائية .	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية				
٤٢- نقل العامل مستندات تتعلق بالعمل خارج مقر العمل بدون إذن .	خمسة أيام	تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة ٣ شهور	تخفيض الأجر بمقدار علاوة	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٤٣- مخالفة قواعد استخدام وحدات النقل التابعة للمنشأة .	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	
٤٤- سوء استعمال الرؤساء للسلطات المخولة لهم .	إنذار	تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنة	خفض الأجر بمقدار علاوة	خفض الوظيفة إلى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه	
٤٥- عدم قيام الرؤساء المباشرين بالابلاغ عن المخالفات التى تقع في أماكن العمل والتى تصل إلى علمهم	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	خفض الوظيفة إلى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه	
٤٦- مخالفة العامل لأحكام وتعليمات السلامة والصحة المهنية وكافة القرارات والتعليمات التى تصدرها المنشأة في هذا الشأن .	إنذار بالفصل	الفصل بعد العرض على اللجنة الثلاثية			

٤٧- عدم توريد النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المقررة بدون مبرر .	إنذار كتابي بالفصل	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية			
٤٨- إثبات العامل وقائع غير صحيحة أو مخالفة للحقيقة بدفاتر المنشأة وأوراقها أو استبعاد أو حذف بيانات بقصد الحصول على فائدة لنفسه أو للغير .	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية				
٤٩- قيام العامل بعمل ليس من اختصاصه دون تكليف .	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	تأجيل استحقاق العلاوة	
ثالثاً : مخالفات تتعلق بالسلوك : ٥٠- تفوه العامل بما لا يتفق والاحترام الواجب لدين أو عقيدة الآخرين أثناء العمل .	ثلاثة أيام	الحرمان من نصف العلاوة	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية		
٥١- الاخلال بالنظام أو الآداب أثناء التواجد بالعيادة أو مستشفى لعلاج عمال المنشأة .	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	
٥٢- جمع نقود أو هدايا بمناسبة قيامه بواجباته الوظيفية أو الامتناع عن القيام بها .	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية				
٥٣- الامتناع عن الحضور أو رفض الإدلاء بالأقوال في التحقيقات أو رفض التوقيع على الأقوال أو الامتناع عن تقديم الأوراق والمستندات التى تكون في حوزة العامل .	خمسة أيام	تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة ٣ شهور	خفض الأجر بمقدار علاوة	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٥٤- الاعتداء بالقول أو الاشارة على الزملاء أو المرؤسين أو إحداث شغب بدائرة العمل .	ثلاثة أيام	أربعة أيام	خمسة أيام	الحرمان من نصف العلاوة السنوية	
٥٥- الاعتداء على الرؤساء .	خمسة أيام	الحرمان من العلاوة السنوية	خفض الأجر بمقدار علاوة	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	
٥٦- خروج العامل على مقتضى اللياقة أو كرامة الوظيفة في مكان العمل .	ثلاثة أيام	خمسة أيام	خفض الأجر بمقدار علاوة	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية	

وعلى صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر ، ولا مانع حتى تصدر لوائح أو جزاءات جديدة من الاستعانة بما كان معمولاً به في ظل القانون السابق .

ويلاحظ : على الجهة الإدارية المختصة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة ، قبل التصديق على اللائحة فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها ، اعتبرت نافذة .

والإلزام بوضع هذه اللائحة قاصر على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسة عمال فأكثر ، أما من يستخدمون أقل من خمسة عمال من أصحاب العمل فلا يلزمون بوضع اللائحة ، بل لهم مطلق الحرية في تنظيم العمل بأوامر لائحة للعمل ، وفي الحالة الأخيرة لا يلزمون بإيداع اللائحة الجهة الإدارية المختصة ، لأن هذا الإيداع ، إنما يلتزم به أصحاب الأعمال الملزمون بوضع اللائحة .

مكرر – طبيعة اللائحة :

وقد سبق أن رأينا أن طبيعة اللائحة كانت محل خلاف في الفقه ، حيث ذهب رأي إلى أن اللائحة تعتبر اتفاقاً مكملاً لعقد يستمد قوته

٥٧- وجود العامل أثناء العمل في حالة سكر أو تحت تأثير مخدر أو ارتكابه أفعال مخلة بالآداب .	الفصل بعد العرض على اللجنة الثلاثية				
٥٨- التمارض أو افتعال إصابة أو جرح بقصد الحصول على إجازة .	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	خفض الأجر بمقدار علاوة	
٥٩- التحريض على الإضراب غير المشروع عن العمل أو الاعتصام داخل مقر العمل .	الفصل بعد العرض على اللجنة الخماسية				

الملزمة من رضاء العامل به ، وهذا الرضا قد يكون صريحاً ، وقد يكون ضمنياً يستفاد من قبول العامل مع علمه بوجود اللائحة ، أو استمراره في العمل بعد صدورها أو إدخال تعديلات عليها ، وقد رأينا أن الأخذ بهذا الرأي يجعل اللائحة تفرض قوتها على القاضي ، فلا يستطيع تعديلها ، كما أن تفسير شروط اللائحة ، سيكون مسألة موضوعية ، لا تخضع لرقابة محكمة النقض إلا بالقدر الذي تباشر فيه رقابتها على تفسير العقد[1].

وقد انتقد هذا الرأي ولم يترجح لدينا لقيامه على افتراض يخالف الواقع ، واستنتاج رضا العامل باللائحة من قبوله العمل واستمراره فيه يقوم على اعتساف جلي ، لأن حاجة العامل قد تدفعه إلى قبول العمل رغم عدم رضاه باللائحة .

لذلك ؛ فالراجح أن اللائحة ذات أساس تنظيمي وهذا ما يبدو من نصوص اللائحة الجديدة ، ولأن المنشأة تعتبر مجتمعاً صغيراً ، وهي بهذا الوصف في حاجة إلى قانون يحكمها ، هذا القانون هو لائحة العمل ، ووفقاً لهذا فإن العامل يلتزم باللائحة باعتباره عضواً في مجتمع المنشأة التي دخل إليها بعقد العمل ، وليس على أساس رضاه الضمنى المفترض ، ووفقاً لهذا الرأي تكون سلطة صاحب العمل مقيدة بالغرض الذي وضعت من أجله اللائحة ، وهو حسن سير العمل بالمنشأة ، ويخضع تفسير المحاكم لنصوص اللائحة لرقابة محكمة النقض [2].

وأساس القوة الملزمة للائحة العمل ، هو الذي يستند إلى حق صاحب العمل في إصدار أوامر يلتزم العمال بإطاعتها ، طالما أنها لا

---

(١) د. أكثم الخولي – فقرة ١٧٦ .

(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ١٦٦ ، وقارن ما ذهب إليه د. إسماعيل غانم – فقرة ١١٨ ، والمراجع المشار إليها فيه – حيث يرى أن اللائحة ذات طبيعة تعاقدية بالنسبة لبعض الشروط ، وتنظيمية بالنسبة لبعضها الآخر ، وهذا الرأي يعتبر وسطاً بين الرأيين السابقين .

تخالف أحكام عقد العمل ، أو القواعد المتعلقة بالنظام العام والآداب مادة (٥٨) ، ولائحة تنظيم العمل والجزاءات ليست إلا مجموعة من أوامر صاحب العمل المتعلقة بتنظيمه ، مما يوجب على العامل إطاعتها [١] .

المطلب الثاني
صحة الرضا في عقد العمل

من المعروف أن الرضا يكون صحيحاً إذا صدر عن ذي أهلية ، وكان خالياً من العيوب ، ولذلك فإن الكلام عن صحة الرضا يستلزم بيان الأهلية بالنسبة للعامل وصاحب العمل ، كما يستلزم بيان عيوب الرضا ، وذلك ما سنبينه فيما يلي :

أولاً : أهلية التعاقد :

لا يتضمن قانون العمل أحكاماً خاصة بأهلية صاحب العمل لإبرام العقد ولذلك تطبق عليه القواعد العامة في الأهلية سواء أكان شخصاً طبيعياً أم اعتبارياً ، ونظراً لأن عقد العمل يعتبر من العقود الدائرة بين النفع والضرر ، فإن صاحب العمل إذا كان ناقص الأهلية وأبرمه ، فإن العقد يكون قابلاً للإبطال لمصلحته ، كما أن عقد العمل يعتبر من عقود الإدارة ، لأنه الوسيلة الوحيدة لإدارة أموال صاحب العمل واستغلالها ، ومن ثم فإذا بلغ القاصر ثماني عشرة سنة ، وأذن له بالإدارة أو التجارة، فإنه يستطيع أن يبرم عقد عمل فيما يتعلق بهذه الإدارة أو التجارة ، وإذا كان القانون يعترف للقاصر بحقه في أن يتصرف في أمواله التي يكتسبها من مهنته أو صناعته إذا بلغ ست عشرة سنة من عمره ، فإنه يكون له - من باب أولى - الحق في أن يبرم عقود عمل بالنسبة لهذه الأموال .

---

(١) د. إسماعيل غانم - فقرة ١١٢ ، ديران وفيتي - السابق - فقرة ١٧٥ .

والمحجور عليه لسفه أو غفلة حكمه كالصبي المميز ، فيكون لكل منهما أهلية إبرام عقد العمل باعتباره صاحب عمل ، في الحالات التي يجوز ذلك فيها للصبى المميز المواد (١١٢ - ١١٦/ ٢،٥٦) من قانون الولاية على المال [١].

أهلية العامل :

أما بالنسبة لأهلية العامل ، فقد خرج المشرع على القواعد العامة فيما يتعلق بأهلية العامل لإبرام عقد العمل ، فأجازه دون حاجة إلى إذن من وليه أو وصيه ، المادة (٦٢) من قانون الولاية على المال ، وذلك مراعاة لعدة اعتبارات منها : تمكين القصر من التعاقد بأنفسهم على العمل الذي يريدونه ، وحمايتهم من إجبار أوليائهم لهم على أعمال ضد رغبتهم ، بالإضافة إلى التيسير على أصحاب الأعمال الذين لا يستطيعون التحقق من توافر الأهلية الكاملة لدى العامل الذي يتعاقدون معه .

ومع ذلك ، فإنه - رغبة من المشرع في حماية القاصر - أضافت المادة (٦٢) المشار إليها : " للمحكمة بناء على طلب الوصى أو كل ذي شأن ، إنهاء العقد رعاية لمصلحة أخرى ظاهرة ، كأن يكون القاصر مريضاً أو لايتحمل مشاق العمل الذي اختاره ، أو كان من الخير بالنسبة له أن يتفرغ لطلب العلم ، أو أن يعمل بمهنة أخرى ، وفي هذه الحالة فإن المحكمة تنهى العقد ، ولا تبطله ، لأنه قد صدر من أهله مضافاً إلى محله ، ولذلك فإن هذا الانهاء لا يمس ما سبق أن ترتب على هذا العقد من آثار "[٢] .

ورغم أن سن التمييز يعتبر كافياً لإبرام عقد العمل ، إلا أن المشرع في القانون الحالي ، منع تشغيل العامل قبل سن التعليم الأساسي

---

(١) د. عبد الرازق حسن فرج - ص ٨٣ ، د. عبد الودود يحيى - ص ١٦٧ ، وما بعدها ، د. عبد الناصر العطار - ص ٥٦ .

(٢) د. عبد الودود يحيى - ص ١٦٩ ، د. حسن كيرة - ص ١٨٧ .

أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، وأجاز تدريبهم عند بلوغ اثنتا عشرة سنة ، مادة (٩٨) ، وبهذا استن المشرع للأحداث أهلية خاصة لإبرام عقد العمل فى المادة (٩٨) من قانون العمل الحالى ، وجعل هذه السن تعطى العامل أهلية قبض الأجر حيث نص في المادة (٤٥) من نفس القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، على أنه : " لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك، أو في كشوف الأجور على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر" [١].

ثانياً : عيوب الرضا :

تطبق على عقد العمل القواعد العامة المتعلقة بعيوب الرضا حيث لا يتضمن قانون العمل بالنسبة لها أحكاماً خاصة ، وهذه العيوب هي الغلط ، والتدليس والاكراه والاستغلال ونشير إليها بحسب ما تقضيه الدراسة ومكتفين بالإحالة إليها في مصادر الالتزام لمن أراد المزيد ، وهذه العيوب كما يلي :

(١) الغلط :

الغلط وهم يقوم فى ذهن المتعاقد يجعله يتصور الأمر على غير حقيقته ، وبناء على ذلك فإن عقد العمل يكون قابلاً للإبطال إذا وقع أحد المتعاقدين في غلط يشترط أن يكون جوهرياً ، أى بلغ حداً من الجسامة بحيث لو كان يعلمه عند التعاقد ما أقدم عليه تجنباً للوقوع في هذا الغلط،

---

(١) كان القانون السابق في المادة (٤٦) يحدد أهلية قبض الأجر ببلوغ العامل أربع عشرة سنة كاملة ، وقد قضت محكمة النقض بأن الحظر الوارد في المادة (١٤٤) من قانون العمل ، حظر مطلق آمر ، بموجبه أصبحت أهلية إبرام عقد التدريب أو العمل ببلوغ الحدث اثنتا عشرة سنة كاملة ، ويبنى على مخالفته بطلان عقد التدريب أو العمل الذي يبرمه الحدث أو من له الولاية أو الوصاية عليه بطلاناً مطلقاً متعلقاً بالنظام العام ، حكم النقض بتاريخ ١٩٨١/٤/١٩م الطعن رقم (٨٧٠) لسنة ٥٠ق ، وراجع د. محمد لبيب شنب – ص ١٦٤ ، وما بعدها .

المادة (١٢١) مدني ، وبالنسبة لعقد العمل ، فإنه غالباً ما يقع الغلط في شخص المتعاقد أو في صفة من صفاته ، كحسن السمعة في المدرس ، أو دماثة الخلق في المربية ، على أن العقيدة الدينية أو السياسية لا تكون في العادة صفة جوهرية ، ومن ثم لا تأثير للغلط فيها على صحة العقد ، إلافي حالات نادرة يكون لتلك العقيدة فيها تأثير فى العمل ، كخادم في مسجد ، أو موظف في جمعية سياسية [١].

(٢) التدليس :

وأما التدليس ، فإنه يعنى استخدام أحد المتعاقدين حيلاً توقع الآخر في الغلط ، ولهذا فإنه يجعل عقد العمل قابلاً للإبطال إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين أو نائب عنه ، من الجسامة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الآخر العقد ، المادة (١/١٢٥) مدني ، وإذا كانت تلك الحيل صادرة من الغير ، فيجب لإبطال العقد أن يثبت المدلس عليه أن المتعاقد الآخر كان يعلم ، أو من المفروض عليه حتماً أن يعلم بهذا التدليس ، مادة (١٢٦) مدني ، وقد نص قانون العمل على حالتين للتدليس، هما تدليس العامل ، وتدليس صاحب العمل :

(أ) تدليس العامل :

فيما يتعلق بتدليس العامل : نصت المادة (١/٦٩) من قانون العمل على أنه : " لا يجوز فصل العامل ، إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم ، إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة، أو قدم شهادات أو توصيات مزورة ، والواقع – كما يرى جانب من الفقه – بحق – أن تلك الحالة من حالات التدليس كان من الواجب أن يكون حكمها ، قابلية العقد للإبطال لا فصل العامل ، لأن السبب قد عاصر نشوء العقد منذ لحظة إبرامه ، وسبب الفصل يفترض فيه أن يكون طارئاً على

---

(١) د. جمال زكي - قانون العمل – ص ٤٠٧ – طبعة ١٩٨٣م .

عقد قام على أساس سليم ، فالجزاء في تلك الحالة هو القابلية للإبطال ، وليس الفصل الذي هو في حقيقته إنهاء لعقد نشأ صحيحاً [١]، ولكن يشترط أن يثبت رب العمل ، أنه ما كان ليبرم العقد لولا انتحال العامل شخصية غير صحيحة ، أو تقديمه للشهادات أو التوصيات المزورة [٢].

(ب) تدليس صاحب العمل :

فيما يتعلق بتدليس صاحب العمل ، يلاحظ أن قانون العمل الجديد قد ترك حكم هذه الحالة للقواعد العامة ، ولم يشأ أن يعالجها بنص خاص على غرار الحالة السابقة ، وذلك لندرة وقوعها وقلة الباعث عليها ، وخضوعها للقواعد العامة في الجملة ، ومن المقرر وفقاً للقواعد العامة أن التدليس يعتبر من عيوب الرضا ، وأنه يجعل العقد قابلاً للإبطال لمصلحة من دلس عليه ، وقد كان قانون العمل الأسبق في المادة (٧) منه ، يجيز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد بدون سبق إعلان إذا صدر التدليس من صاحب العمل [٣] ، وهذا لا يمنع من المطالبة بالتعويض عن الأضرار المادية والأدبية التى لحقته من جراء مسلك صاحب العمل .

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ١٧٠ .

(٢) حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٥٧/١١/١٦م ، حيث قضت بأن تقديم العامل شهادات ترفع من مرتبته في العمل الذي يشغله من قبل لا يعتبر دافعاً إلى التعاقد ، بل إنها تؤدى إلى التنفير من إبرام العقد معه خشية لجره المرتفع ، وانتهت إلى أن فصله بعد كشف حقيقة أمره السابق يعتبر فصلاً تعسفياً ، مدونة الفكهاني – جـ ٣/١ – رقم ١٣٢ – ص ١٦١ ، وعلى العكس ، محكمة استئناف القاهرة في ١٩٥٥/٦/٢٨م ، حيث قررت المحكمة فصل عامل قدم إقراراً أنه يعول ثلاثة أولاد ، في حين أنه كان قد زوج إحدى بناته قبل هذا الاقرار – السابق – رقم ١٣١ – ص ١٦٠ ، وفي نظرنا أن هذا الحكم صحيح لأن مسلك العامل على بساطته يدل على عدم أمانته ، وهذا مبرر لعدم صلاحيته للعمل ، لكن يشترط أن يكون على علم تام بحقيقة ما فعله ، وقصده له ، فإذا كان ناسياً أومهملاً ، أو قدر أن تحرير الاقرار مجرد عمل روتيني يجرى على نحو ما تم سلفاً ، فإنه يتعين أن يؤخذ ذلك في الاعتبار عند الحكم عليه .

(٣) د. عبد الودود يحيى – ص ١٧١ .

(٣) الإكراه :

ويكون عقد العمل قابلاً للإبطال - كذلك - إذا أكره أحد المتعاقدين على إبرامه ، وإن كان من النادر أن يتحقق الإكراه عند إبرام عقد العمل ، ولكن هل حاجة العامل للعمل تعد ضغطاً على إرادته يجعل قبوله للعقد معيباً إذا اقترن بشروط غير عادلة ما كان ليقبلها لولا هذه الحاجة ؟ ، ذلك أمر وارد ، وإن كنا لا نتصور أن تكون حاجة العامل للعمل سبباً يعيب إرادته إلا إذا كانت تلك الحاجة - كما يرى جانب من الشراح - تمثل خطراً جسيماً محدقاً يهدد العامل أو ذويه ، وفقاً للمادة (٢/١٢٧) مدني[1].

(٤) الاستغلال :

ويتحقق الاستغلال في عقد العمل ، إذا كانت التزامات أحد طرفيه لا تتعادل البتة مع التزامات الطرف الآخر ، أو بما يحصل عليه بموجب العقد ، ويشترط لاعتبار الاستغلال عيباً للإرادة في عقد العمل ، أن يكون وفقاً لما تقتضى به المادة (١٢٩) مدني استغلالاً لطيش بيّن أو هوى جامح ، وحدوث الاستغلال في عقد العمل من الممكن حصوله ، وإن كان ذلك الحصول نادراً مثل : أن يستغل صاحب العمل طيشاً بيّناً في العامل ليجمله على العمل لديه في مهمة محفوفة بالمخاطر أو لا تلائم سنه أو حاله ، أولا تتعادل رغم خطورتها مع الأجر الذي يحصل عليه ، وفي هذه

---

(١) في هذا المعنى د. أكثم الخولى - فقرة ١٠٥ ، د. إسماعيل غانم - فقرة ١١٣ ، د. عبد الودود يحيى - ص ١٧١ - حيث يقرر أن وقوع الاكراه في عقد العمل نادر الحصول ، وإن حدث فمن الصعب اثباته ، وراجع حكم النقض المدني بتاريخ ١٩٧٠/٦/٩م في الطعن رقم ١٤٢ لسنة ٣٦ق ، وقد جاء فيه : أن الاكراه المبطل للرضا يتحقق بتهديد المتعاقد بخطر جسيم محدق بنفسه أو بماله أو باستعمال وسائل ضغط أخرى لا قبل له باحتمالها أو التخلص منها ، بما يؤدى إلى حصول رهبة تحمله على قبول ما لم يكن ليقبله اختياراً .

الحالة يمكن القول بوجود عيب الاستغلال للعامل[1].

المطلب الثالث

أثر تخلف شروط الانعقاد وشروط الصحة

تخلف شروط الانعقاد يترتب عليها بطلان العقد ، وتخلف شروط الصحة يترتب عليها قابليته للإبطال .

(أ) فيكون عقد العمل باطلاً :

إذا تخلف الرضا ، أو كان محل العقد غير ممكن أو غير مشروع، أو كان سببه – أيضاً – غير مشروع ، أو كان العقد صادراً من عديم التمييز ، أو كان صادراً من عامل دون الثانية عشرة ، في هذه الحالات يكون العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً ، وكذلك الأمر في كل حالة يصطدم الرضا فيها بقيد يحظر التعاقد على العامل [2].

(ب) ويكون العقد قابلاً للإبطال :

إذا شابه عيب من عيوب الإرادة ، أو كان أحد طرفيه ناقص الأهلية ، وفي هذه الحالة فإن العقد يكون قابلاً للإبطال لمصلحة ناقص الأهلية ، أو من شاب إرادته العيب [3].

والأصل في بطلان عقد العمل أنه يجب إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد ، وذلك تطبيقاً للأثر الرجعي للبطلان مع ملاحظة أن عقد العمل من عقود المدة ، وفي هذه الحالة لا يخلو العقد من حالتين :

---

(١) د. إسماعيل غانم – ص ٢٢٨ – هامش (١) ، د. حسن كيرة – فقرة ٥١ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٧١ .

(٢) د. عبد الرزاق حسن فرج – ص ٨٤ ، د. محمد لبيب شنب – ص ١٦٥ ، وما بعدها .

(٣) د. عبد الرزاق فرج – المكان نفسه ، د. محمد لبيب شنب – المكان نفسه .

الأولى : إذا كان العقد الباطل لم يشرع في تنفيذه :

وفي هذه الحالة تسوى الأمور على أنه لم يعقد فعلاً وحينئذ فلا تثور صعوبات .

الثانية : إذا كان العقد الباطل قد شرع في تنفيذه :

وفي هذه الحالة ، فإن صاحب العمل إذا كان قد قدم الأجرة أو عجل جزءاً منها ، فإن العامل يلتزم برده لأنه لم يعمل ، والعقد قد استبان بطلانه .

فإذا كان العامل قد أنجز بعض العمل المنوط به أو أتم انجازه فمن الواضح أنه لا يمكن إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل التعاقد فإنجاز العمل قد استغرق وقتاً ، وما مضى من الزمان لا يعود ، وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً معادلاً لقيمة العمل الذي أداه ، حتى لا يثرى صاحب العمل على حسابه ، وهذا التعويض لا يثبت له صفة الأجر ، ولا يأخذ حكمه ، لأن الأجر إنما يستحق بموجب عقد صحيح ، وقد استبان هنا أن العقد باطل [1].

وبطلان العقد ، وإن كان يترتب عليه امتناع تطبيق الأحكام التي تفترض وجود عقد عمل صحيح ، وهي الواردة في الفصل الخاص بعقد العمل الفردي ، إلا أنه لا يمنع تطبيق أحكام قانون العمل الأخرى ، التي لا تتطلب مثل هذا العقد ، مثل القواعد الخاصة بتنظيم العمل ، كتحديد الحد الأقصى لساعاته ، فإنها تطبق رغم بطلان العقد ، وكذلك الأجازات ، فإذا كان صاحب العمل قد خالف تلك الأحكام ولم يعط العامل الأجازات المستحقة له ، أو قام بتشغيل العامل أكثر من الحد الأقصى ، فإنه يعاقب بما قرره القانون لذلك ، ولا يمكن أن يعفى من العقاب استناداً إلى بطلان

---

(١) د. حسن كيرة – فقرة ١٣٢ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١١٤ ، د. محمد لبيب شنب – ص ١١٦ ، وأساس التعويض هو المسئولية التقصيرية ، راجع حكم النقض المدني بتاريخ ١٩٦٩/٦/٤م ، مجموعة النقض المدني ٢٠-١٣٧-٨٦٨ .

العقد [١]، كما يسأل عن العامل كمتبوع عن أفعال تابعه ، وهذه المسئولية لا تتطلب عقد عمل صحيح ، ويكفي منها وجود السلطة الفعلية لرب العمل على العامل وهى موجودة رغم بطلان العقد [٢]، كما أن العلاقة الفعلية التي نشأت بين العامل وصاحب العمل في الفترة التي سبقت البطلان أو الإبطال ، يكون العامل فيها مسئولاً قبل صاحب العمل عن إفشاء الأسرار التي أتاحت له ظروف العمل الاطلاع عليها ، فإذا أفشى تلك الأسرار ، التزم بتعويض صاحب العمل على أساس المسئولية التقصيرية لا العقد ، لأن أساسها وهو عقد العمل قد أبطل ، فلم يبق إلا أن يكون مسلك العامل خروجاً عن السلوك المألوف للشخص المعتاد [٣].

المطلب الرابع

إثبات عقد العمل

عقد العمل إما أن يكون خاضعاً في إثباته لنصوص قانون العمل ، وإما أن يكون خاضعاً للقانون المدني ، ونشير إلى أحكام إثبات العقد في كلتا الحالتين :

أولاً : إثبات عقود العمل التي تخضع للقانون المدني :

وعقود العمل الخاضعة للقانون المدني ، هي العقود التي استثناها المشرع في قانون العمل ، من تطبيق الفصل الخاص بعقد العمل وهذه العقود تخضع للقواعد العامة في الاثبات ، فإذا زادت قيمة العقد على خمسمائة جنيه مادة (٦٠) من قانون (٢٥) لسنة ١٩٦٨م ، أو كانت غير محـــددة القيمة وجب إثباتها بالكتابة أو بما يقوم مقامها من إقرار

---

(١) د. حسن كيرة – المكان السابق ، د. إسماعيل غانم – المكان السابق ، د. محمد لبيب شنب – ص ١٦٧ ، د. محمد حلمي مراد – فقرة ٢٤٩ ، د. عبد الــودود يحيى – ص ١٧٣.
(٢) د. عبد الــودود يحيى – نفس المكان السابق.
(٣) د. أكثم الخولي – فقرة ١١٠.

أو يمين ، وتقدر هذه القيمة بالنظر إلى ما يستحق العامل من أجر خلال مدة العقد ، أما إذا كان العقد غير محدد المدة ، فالكتابة واجبة في إثباته[1] ، يستوى في ذلك أن يكون المكلف بالإثبات هو العامل أم صاحب العمل .

وإذا كان صاحب العمل تاجراً ، فإن العقد بالنسبة له يعتبر عملاً تجارياً يجوز للعامل إثباته بكافة طرق الإثبات ولو زادت قيمته عن خمسمائة جنيه ، كما يجوز إثبات عقد العمل بغير الكتابة في الحالات الاستثنائية المنصوص عليها بالمادتين (٦٢-٦٣) من قانون الاثبات ، وهي مبدأ الثبوت بالكتابة ، أو فقد السند الكتابي بسبب لايد للدائن فيه ، أو وجود مانع مادي أو أدبي يحول دون الحصول على دليل كتابي ، ومن أمثلة الموانع الأدبية وجود صلة قرابة بين العامل وصاحب العمل [2].

ثانياً : إثبات عقود العمل التي تخضع لقانون العمل :

وبالنسبة لعقود العمل الخاضعة لقانون العمل ، فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يثبت العقد إلا بالكتابة حتى ولو كانت قيمته لا تجاوز خمسمائة جنيه ، أما بالنسبة للعامل فإنه يجوز له أن يثبت العقد بكافة طرق الاثبات أيا كانت قيمته ، قررت هذه الأحكام المادة (٣٢) من قانون العمل الحالي (١٢) ٢٠٠٣م ، وقد جاء فيها : " يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ومحرراً باللغة العربية من ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة ، والثالثة لمكتب التأمين الاجتماعي المختص " ، فإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل - وحده - إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات ،

---

(١) د. إسماعيل غانم - فقرة ١١٥ ، د. جمال زكي - فقرة ١٣٥ ، د. إكثم الخولي - فقرة ١١١ ، د. عبد الودود يحيى - ص ١٧٤ ، د. عبد الرازق حسن فرج - ص ٨٦ ، وقارن د. محمد حلمي مراد - فقرة ٢٥٣ - حيث يرى أن العقد الذي لم تحدد مدته تقدر قيمته بقيمة الأجر عن الوحدة المتفق على دفع الأجر عليها كالشهر أو الأسبوع أو اليوم .

(٢) د. محمد حلمي مراد - فقرة ٢٨٠ ، د. عبد الودود يحيى - ص ١٧٥ .

ويعطى العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات .

وقد خرج المشرع بذلك على القواعد العامة في الإثبات ، ولعل دافعه لذلك حماية العامل ، ومراعاة ظروفه في مواجهة صاحب العمل[1]، على أن حق العامل في إثبات العقد بكافة طرق الاثبات مقيد بعدم وجود عقد مكتوب ، أما إذا كان عقد العمل مكتوباً ، فإنه لا يجوز للعامل أن يثبت ما يخالف الكتابة إلا بالكتابة ، مادة (٦٠) من قانون الاثبات ، والكتابة هنا شرط للإثبات لا للإنعقاد ، لأن عقد العمل من العقود الرضائية ، ولا يشترط لإنعقاده شكل خاص [2].

ويلاحظ أن المادة (٥٥) من قانون العمل السابق ، قد ألزمت صاحب العمل بأن ينشئ ملفاً خاصاً لكل عامل يحتفظ به خلال مدة عمله ، وبعد انتهائها بمدة سنة على الأقل ، ويتضمن جميع البيانات المهنية والاجتماعية المتعلقة بالعامل وبدء خدمته وانتهائها ، وما أعطى من إجازات اعتيادية ومرضية ، وما وقع عليه من جزاءات ، وما تحرر بحقه من تقريرات رؤسائه ، والغرض من ذلك تسهيل الاثبات حول المنازعات التي قد تثور حول الأجر أو الإجازات أو أسباب الفصل والبيانات الواردة في هذا الملف حجة للعامل ، لا لصاحب العمل لأنها صادرة منه ، ومع ذلك فلا يستطيع صاحب العمل أن يستند إلى هذه

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ١٠٧ ، حيث يقرر أن الغرض من هذا التشديد حمل أصحاب الأعمال على إفراغ عقود العمل التي يبرمونها في محررات ، وذلك يسهل الاثبات ويقلل المنازعات .

(٢) د. إسماعيل غانم – فقرة ١١٦ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٧٦ ، د. عبد الرازق فرج – ص ٨٥ ، د. محمد لبيب شنب – المكان السابق حيث يقرر أن حكمه إعطاء العامل حق إثبات العقد بكافة طرق الاثبات ترجع إلى أن إفراغ العقد في محرر يرجع في أغلب الحالات إلى تقصير أصحاب الأعمال لا إلى العمال ، فأراد المشرع ألا يحمل العامل نتيجة تقصير لم يرتكبه .

البيانات ضد العامل ، لأنها تعد في غيبته ولا سلطة له في تصحيح ما هو وارد فيها [1].

ونظراً لأهمية هذا الالتزام المتعلق بصاحب العمل لمصلحة العامل، فقد نص عليه المشرع في المادة (٧٧) من القانون الحالي بقوله: " على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه على الأخص اسمه ومهنته ، ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ، ومحل إقامته ، وحالته الإجتماعية ، وتاريخ بداية خدمته وأجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات ، والجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من أجازات ، وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك .

وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق ، وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة ، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك ، وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

ولم يضف هذا النص جديداً سوى ما قرره من حظر الإطلاع على البيانات الواردة بالملف إلا من ذوى الشأن ، وهم هنا مفتشو العمل الذين يحملون صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام قانون العمل .

وليس لهذا الملف شكل خاص ، كما أن البيانات التي وردت للتدوين فيه إنما هي للتمثيل وليس للحصر ، فيجوز أن يتضمن غيرها ،

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ١٧٠ ، وما بعدها ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٦٠ .

ويجب على صاحب العمل أن يحتفظ به لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

وإذا خالف صاحب العمل تلك الأحكام ، يعاقب بغرامة لا تقل عن مائة جنية ولا تزيد عن مائتين ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف في حالة العود ، مادة (٢٤٩) من قانون العمل الجديد .

الفصل الثالث

آثار عقد العمل

يترتب على عقد العمل نشوء عدد من الالتزامات بعضها يقع على عاتق العامل ، وبعضها يقع على عاتق صاحب العمل ، وسوف نعالج التزامات كل واحد منهما في مبحث على حدة .

المبحث الأول

التزامات العامل

يقع على عاتق العامل التزام أساسي بتأدية العمل المكلف به : كما يلتزم أن يطيع صاحب العمل ، وأن يأتمر بأوامره الخاصة بتنفيذ العمل ، كما يجب عليه أن يحافظ على أسرار العمل ، وأن يمتنع عن منافسة صاحب العمل ، وإلا تعرض للجزاء المترتب على مخالفته لتلك الالتزامات ، وقد نظمت أحكام تلك الالتزامات ، المادتان (٥٦ ، ٥٧) من قانون العمل الحالي ، وذلك كما يلي :

مادة (٥٦) : يجب على العامل :

(أ) أن يؤدى بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد .

(ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به ، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر .

(جـ) أن يحافظ على مواعيد العمل ، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده .

(د) أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد .

(هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل .

(و) أن يحترم رؤساءه ، وزملاءه في العمل ، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها .

(ز) أن يحافظ على كرامة العمل ، وأن يسلك المسلك اللائق به .

(ح) أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها .

(ط) أن يحافظ على أسرار العمل ، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها ، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل .

(ى) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية ، وموقفه من أداء الخدمة العسكرية ، والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك .

(ك) أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً ، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقنى في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة .

مادة (٥٧) : يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية :

(أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل .

(ب) العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر ، إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله ، أو لا يتفق مع كرامة العمل ، أو يمكن الغير أو يساعده في التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل .

(جـ) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده ، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً .

(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل ، أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ، ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من المصارف .

(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل .

(و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات ، أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل ، مع مراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية .

المطلب الأول

التزام العامل بأداء العمل

جاء النص على التزام العامل بالعمل ، ضمن مجموعة الالتزامات التي تقع على عاتق العامل كأثر لعقد العمل في المادة (٥٦) من قانون العمل ، والتي تنص في فقرتها (أ) على أنه : " يجب على العامل أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ، ولوائح العمل ، وعقود العمل الفردية والجماعية ، وأن ينجزها في الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتادة " .

ووفقاً لهذا النص : يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه ذلك أن شخصية العامل وكفاءته ومقدرته على أداء العمل تكون محل اعتبار عند إبرام العقد ، ولذلك لا يجوز للعامل أن يحل غيره محله دون موافقة صاحب العمل ، كما أن العامل لا يلتزم عند استحالة قيامه بالعمل أن يوفر من يقوم بالعمل نيابة عنه [1].

إلا أنه إذا كان الطابع الشخصى في أداء العامل لعمله محل اعتبار، لكنه لا يعتبر من مسائـــل النظـــام العام ، ومن ثم يجوز الاتفاق – صراحة أو ضمناً – على نفيه ، وفي هذه الحالة لا يجوز للعامل الاتفاق عليه ، ولعل ذلك الطابع الشخصى لالتزام العامل ، هو الذي يبرر إنهاء العقد بوفاة العامل ، فلا يستطيع صاحب العمل أن يلزم ورثته على القيام بعمله ، كما أن هؤلاء لا يكون لهم أن يحلوا مد[illegible]رثهم في ذلك، وقد نصت على ذلك المادة (١٢٣) من قانون العمل بقولها : تنقضى علاقة العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً " .

وذلك بخلاف صاحب العمل ، حيث لا ينقضى عقد العمل بوفاته لأن التزامه في العقد ليس ذا طابع شخصى ، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة (٦٩٧/١) من القانون المدني بقولها : " لا ينفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ، ولكن ينفسخ بوفاة العامل " .

أداء العمل المتفق عليه في العقد :

ويجب على العامل أن يؤدى العمل المتفق عليه في العقد ، وذلك تطبيقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين ، ويلاحظ أن عدم تعيين العمل في

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ١٨٠ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٢١ ، د. عبد الرازق فرج – ص ٨٨ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢٠٤ ، د. حمدي عبد الرحمن – ص ١٤٧ ، وما بعدها .

العقد لا يترتب عليه بطلانه ، ولكن يؤول إلى أداء عمل مثله ، مادة (٣/٦٨٢) مدني ، وفقاً لعرف الجهة أو مقتضيات العدالة .

والتزام العامل بأداء ذات العمل المتفق عليه ، يعنى ألا يكون في استطاعة صاحب العمل أن يكلف العامل بأداء عمل آخر لا يقبله هذا الأخير ، إلا في الحالات التى تجيزها القانون ، وهذه القاعدة مطلقة بالنسبة لعقود العمل الخاضعة للقانون المدني ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يعدل العقد بإرادته المنفردة ويكلف العامل بأداء عمل آخر .

العقود الخاضعة لقانون العمل :

أما بالنسبة لعقود العمل الخاضعة لقانون العمل ، فإنه يجب أن يؤدى العامل عمله تبعاً لتوجيه صاحب العمل وإشرافه ، وهذا الالتزام نتيجة حتمية لحق صاحب العمل في الإشراف والإدارة ، وحقه في تنظيم منشأته ، ومع ذلك يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه ، وذلك في حالتين نصت عليهما المادة (٧٦) من قانون العمل الحالي (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، هما : حالة الضرورة أو القوة القاهرة ، وحالة الاختلاف غير الجوهري في نوع العمل ، وقد جرى نص تلك المادة كما يلي :

مادة (٧٦) : لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث ، أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل .

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقنى في المنشأة ، وينبعى بيان ذلك :

أولاً : حالة الضرورة ، أو القوة القاهرة :

لقد اعتبر المشرع أن حالة الضرورة أو القوة القاهرة استثناء على مبدأ سلطان الإدارة في عقد العمل ، حيث أجاز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه في العقد حتى ولو كان يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل الأصلى ، وقد نصت على هذه الحالة الفقرة الأولى من المادة (٧٦) من قانون العمل بقولها : " لايجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث ، أو لإصلاح ما نشأ عنه ، أو في حالة القوة القاهرة فلا يجوز للعامل أن يرفض أداء ما يكلف به من أعمال اقتضتها هذه الظروف ، ولكن هذا يكون بصفة مؤقتة ، فهو رهن ببقاء الظروف التي دعت إليه بحيث يلزم إعادة العامل إلى عمله الأصلى ، بمجرد زوال حال الضرورة أو القوة القاهرة[1]، وإذا توافرت الضرورة أو القوة القاهرة وامتنع العامل عن المثول لأوامر صاحب العمل بممارسة العمل الجديد اعتبر ذلك اخلالاً منه بأحد الالتزامات الجوهرية الناشئة عن عقد العمل ، وفقاً للمادة (٥٦/ب)، ومن قبيل الخطأ الجسيم الذي يبيح لصاحب العمـــل فصله ، عملاً بالمادة (٦٩) من قانون العمل الحالي .

وكما يبدو من نص المادة (٧٦) فإنه يجب أن يتوافر لصحة تكليف العامل ، بعمل غير المتفق عليه في العقد للضرورة أو القوة القاهرة شرطان :

---

(١) ويقع على صاحب العمل عبء اثبات حالة الضرورة أو القوة القاهرة التي دعت إلى تغيير العمل – راجع في هذا : محكمة شئون العمال القاهرة في ١٩٥٥/١٠/٢ – مدونة الفكهاني – جـ ١/٢ – رقم ٧٦ – ص ١٠٨ .

أولهما : أن يكون العمل الجديد الذى يكلف به العامل ، قد دعت إليه الضرورة ، منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عن حادث ، وإذا كان الخروج على الاتفاق مشروعاً للضرورة ، فإنها تقدر بقدرها ، ومن أمثلة ذلك ما إذا كان قد وقع في المنشأة حادث غير عادى ، كحريق أو فيضان أو تهدم بسبب زلزال ، ويحتاج الأمر إلى إعادة الإصلاح ، ففي هذه الحالة يستطيع صاحب العمل أن يسند للعامل عملاً آخر ، بحيث إذا ما انتهت حالة الضرورة يعود إلى عمله الأصلى ، وإذا خالف العامل يكون قد ارتكب محظوراً يستحق أن يساءل عنه إدارياً .

ثانيهما : أن يكون العمل الجديد مطلوباً لمواجهة قوة قاهرة، ومن المعلوم أن القوة القاهرة تعتبر سبباً طارئاً ينقضى به الالتزام كقاعدة عامة ، وهي حادث فجائي لا يمكن توقعه ويستحيل دفعه ويحق لصاحب العمل به ، أن يكلف العامل بما لم يرد عليه الاتفاق بينهما ، ولا يكون للعامل أن يخالف ذلك ، وإلا عد مخالفاً على نحو يؤدى إلى المساءلة الإدارية،ومن سمات العمل في هاتين الحالتين، أنه مؤقت وليس دائماً ، حيث ينتهى بنهاية الظروف القهرية التي أوجبت هذا الإجراء .

ثانياً : حالة عدم الاختلاف الجوهري بين العملين :

كذلك يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً مادة (٧٦) ، ولعل حكمة ذلك ، أن العامل لن تكون له مصلحة جدية في رفض هذا التغيير الذي قصد به صاحب العمل تنظيم العمل في منشأته ، على نحو يحقق حسن سير العمل فيها[1].

---

(١) د. محمد حلمي مراد – فقرة ٣٣٩ ، د. حسن كيرة – فقرة ٦٢ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٢٢ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٦٢ ، د. عبد الرازق فرج – ص ٨٩ ، د. محمد لبيب شنب – ص ١٧٦ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢٠٥ .

وتقدير ما إذا كان العمل الجديد لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه ، أو يختلف عنه في جوهره ، مسألة موضوعية يفصل فيها القضاء مستهدياً بظروف الحال وملابساته ، خاصة ما يتعلق بالمركز الأدبي للعامل والمقابل المادى له ، والخبرة التي يكتسبها العامل من عمله ، والجهد اللازم في انجاز هذا العمل [1].

ولئن كان القانون المدني ، لم يتضمن نصاً يجيز لرب العمل أن يكلف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه ، إلا أن الراجح أنه يملك هذه السلطة بالنسبة لعلاقات العمل المستثناة من الخضوع لقانون العمل ، والتى ينظمها القانون المدني فقط ، وذلك استناداً إلى المبدأ الذي قرره القانون المدني ، والذي يقضى بوجوب تنفيذ العقود بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية [2].

يجب على العامل بذل عناية الشخص المعتاد في عمله :

إذا لم يوجد في عقد العمل نص يحدد درجة العناية التي يجب على العامل أن يبذلها في عمله ، فإن هذه العناية تكون عناية الشخص المعتاد ، وقد نصت المادة (٥٦/أ) من قانون العمل الحالي على أنه : " يجب على العامل أن يبذل في تأدية عمله من العناية ما يبذله الشخص المعتاد ، وبدهى أن ذلك يكون في الحالات التي لا تحدد فيها درجة العناية

---

(١) حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٦٣/١/٢٧م ، الموضوعة القضائية للهواري - جـ٢ - ص ٣٠٤ - رقم ٣٤٨ ، وقد قضى بأن عمل رئيس العمال يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمل العامل ، راجع : حكم محكمة استئناف القاهرة في ١٩٥٤/١١/١٩ - مدونة الفكهاني - جـ ٢/١ - ص ٨٥ - رقم ٥٦ ، كما قضى بأن : عمل العامل الذي يكلف بإدارة آلة معينة يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمل عامل النظافة المكلف بالكنس والمسح ، محكمة القاهرة في ١٩٥٩/٣/١٧ ، مدونة الفكهاني - جـ ٢/١ - ص ١٠٨ - رقم ٧٧ ، كما حكم بأن صناعة القمصان لا تختلف عن صناعة البيجامات اختلافاً جوهرياً - محكمة القاهرة الجزئية في ١٩٥٥/١١/١ - السابق - ص ١١٠.

(٢) د. محمد لبيب شنب - ص ١٧٨ ، وما بعدها ، د. إسماعيل غانم - ص ١٤٥ - هامش (١) ، د. حمدي عبد الرحمن - ص ١٥٠ ، د. محمد على عمران - ص ١٣٧ ، د. عبد الناصر العطار - ص ٢٠٧.

المطلوبة من العامل ، فيمكن الاتفاق على عناية أكبر ، أو الرضا بعناية أقل ، وقد يكون الاتفاق على ذلك صراحة أو ضمناً يستنتج من ظروف العقد [1].

ويدخل في نظام بذل العناية المطلوبة ، التزام العامل بالمحافظة على الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله ، مادة (٦٨٥/ج) مدني ، والمادة (٥٦/أ) من قانون العمل ، يستوي في ذلك أن تكون تلك الأشياء أدوات عمل ، أو منتجات سلمت إليه لحراستها ، فإذا أخل بهذا الالتزام كان مقصراً ، ويجوز لصاحب العمل وفقاً للمادة (٧٣) أن يقتطع من أجر العامل ثمن ما يكون قد تسبب في فقده أو إتلافه أو تدميره من مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته ، إذا كان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل ، ويشترط ألا يزيد ما يستقطع من مرتب العامل عن أجر خمسة أيام في كل شهر .

ومن مقتضى الالتزام بالمحافظة على الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله الالتزام بعدم استخدام أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بترخيص من صاحب العمل ، وأن تحفظ في الأماكن المخصصة لذلك، مادة (٥٦/د) من قانون العمل [2].

المطلب الثاني

طاعة أوامر صاحب العمل

ويجب على العامل أن يطيع أوامر صاحب العمل ، وأن يكون خاضعاً لرقابته وإشرافه ، وذلك كأثر من آثار علاقة التبعية التي ينشئها عقد العمل ، ويقتضي حق صاحب العمل في الرقابة والإشراف أن يلتزم

---

(١) من ذلك أن يستخدم عاملاً على درجة أكفأ من غيره ، ويدفع له أجراً أكبر من الأجر العادي ، هذا يفيد بالاستنتاج أنه يريد درجة عناية أكبر من عناية الشخص العادي ، في هذا المعنى : ديران وفيتي – السابق – فقرة ٣١٧ .

(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ١٨٤ ، د. محمد لبيب شنب – ص ١٨٠ ، د. أكثم الخولي – فقرة ١١٣ .

العامل بإطاعة ما يصدره له صاحب العمل أو وكلاؤه من أوامر متعلقة بالعمل ، وطاعة أوامر صاحب العمل يفترض أن تلك الأوامر لا تتعارض مع شروط عقد العمل والقوانين الآمرة، والقواعد المتعلقة بالنظام العام والآداب ، ويشترط ألا يكون في إطاعتها ما يعرض العامل للخطر [1].

وأساس هذا الالتزام ما نصت عليه المادة (٥٦/ب) عمل حين أوجبت على العامل أن يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه الذي يدخل في عمله أو مهنته إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ، ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر .

وعلى العامل طاعة أوامر من ينوبون عن صاحب العمل في إدارة العمل أو الإشراف عليه ، وذلك في الحدود سالفة الذكر .

وتعتبر لائحة النظام الأساسي للعمل من أوامر صاحب العمل التي يجب على العامل إطاعتها ، طالما كانت في الحدود سالفة الذكر.

ويتحدد التزام العامل بطاعة أوامر صاحب العمل في تنفيذ العمل المتفق عليه من حيث زمانه ومكانه ونوعه ، وطريقة أدائه في حدود ما نصت عليه المادة (٥٦/٢) من قانون العمل ، فيلتزم العامل بأداء عمله في الزمان المتفق عليه وإلا ففي الزمان الذي يحدده صاحب العمل من حيث بدء العمل وانتهائه ، وساعات التشغيل اليومي والأسبوعي والسنوي ، ووفقاً لما يضعه من تنظيم للعمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون [2].

---

(١) د. عبد الناصر العطار – ص ٢٠٩ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٨٤ ، د. محمد لبيب شنب – ص ١٨٢ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٢٣ ، د. حسن كيرة – ص ٢٣٧ ، د. محمد على عمران – ص ١٤١ ، د. عبد الرازق حسن فرج – ص ٩٠ ، د. محمود جمال زكي – الوجيز – فقرة ١٤٠ ، د. حمدي عبد الرحمن – ص ١٦٨ ، د. أكثم الخولي – فقرة ١١٢ .

(٢) في هذا حكم النقض المدني في ١٩٨٠/٤/١٥م ، في الطعن ٩٩ لسنة ٤٦ق ، موسوعة الهواري في قضاء النقض – جـ ٤ – ص ٨٩ .

ولا سلطان لصاحب العمل على العامل خارج مجال العمل المتفق عليه ، إلا إذا كان سلوك العامل في الخارج يؤثر على مصالح العمل ، وبناء على ذلك :

يجوز للعامل أن يرفض أوامر صاحب العمل التي تتضمن تدخلاً في حياته الخاصة العائلية أو الدينية أو السياسية ، كأمر صاحب العمل الموجه للعامل بالزواج نت امرأة معينة أو عدم الزواج منها ، أو أمره لعاملة بأن تطلعه على مذكراتها الخاصة ، أو أمره للعامل بأن يحلق لحيته ، أو أن يمتنع عن ممارسة شعائر دينه خارج مكان العمل ، وذلك لما في هذا من تدخل في حياة العامل الخاصة ومساس بعقيدته الدينية .

على أنه إذا كانت أوامر صاحب العمل المتصلة بالحياة الخاصة لها تأثير على مصالح المنشأة ، فتكون واجبة الطاعة ، وذلك كما لو كان أمر صاحب العمل للعامل بمنع الزواج من فتاة تعمل في منشأة منافسة له، خشية أن يؤدى زواجه بها إلى إفشاء أسراره لمنافسه ، ولصاحب العمل في مدرسة خاصة للبنات أن يفصل مدرساً فيها تزوج براقصة أو سيدة مشهورة بسوء السمعة حتى لا تسيىء إلى سمعة المدرسة [1].

حكم عمل العامل لحساب آخر في وقت راحته :

ومن المسائل التى أثارت خلافاً في الرأي عند الشراح ، مدى حق العامل في العمل لدى صاحب عمل آخر أو لحسابه في وقت راحته .

فذهب رأى إلى منع ذلك على أساس أن حق صاحب العمل يقتضى تفرغ العامل له ، وراحة العامل إنما هي لتجديد نشاطه حتى ينتج

---

(١) د. عبد الناصر العطار – ص ٢١٢ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٢٣ ، د. حمدي عبد الرحمن – ص ١٦٩ – هامش (٣) ، د. محمد لبيب شنب – ص ١٨٢ ، وديران وجوسو – السابق – فقرة ٣٥٦ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٨٥ .

في عمله أكثر ، وعمل العامل لغير صاحب العمل في أوقات راحته مما يضر بصاحب العمل ، لأنه يستنفد طاقة العامل وقدرته ، فإذا ما عاد بعد الإجازة عاد مكدوداً مهدوداً ، ووضع حد أقصى لساعات تشغيل العامل ؛ يقتضى ألا يعمل العامل أكثر منها .

وذهب رأي آخر إلى جواز ذلك للعامل ، لأن عمله لدى صاحب عمل آخر ، غالباً لا يؤثر على قدرته في أداء العمل الأول ، ولكن هذا الجواز سيكون مشروطاً بحالة عدم وجود نص [1] أو اتفاق ، أو عادة اتفاقية تقضي بغير ذلك ، أو يثبت أن عمله هذا ، يؤثر بالفعل على عمله العادي في اليوم التالي أو بعد الإجازة ، وقد رجح الدكتور عبد الناصر العطار هذا الرأي استناداً إلى أمرين [2]:

أولهما : أن أجر العامل في مصر لا يفي – غالباً – لمواجهة أعبائه ، ومن العدل أن تتاح له فرصة العمل في أوقات راحته ليعوض به هذا القصور .

ثانيهما : أن هذا الحكم يتفق مع حكم الفقه الإسلامي ، وهو من مراجع تفسير قانون العمل ، وطالما أن العامل يؤدى عمله على التمام فلا يلزمه شيىء آخر لصاحب العمل ، ما لم يضر عمله الآخـر بصاحب

---

(١) مثال ذلك ما تنص عليه المادة الأولى من القانون (١٢٥) لسنة ١٩٦١ ، بعدم جواز أن يعين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء كان ذلك في الحكومة أو القطاع العام ، أو المؤسسات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى ، ومن ثم فلا يجوز لمن يعمل في شركة أن يعمل في شركة أخرى ليجمع بين العمل في شركتين – نقض مدني في ١٩٨١/٣/١٥ ، في الطعن رقم ٨٧ لسنة ٤٦ق ، الهواري في قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية – جـ ٤ – ص ١٣ .

(٢) د. عبد الناصر العطار – ص ٢١٣ – هامش (١٧) ، وفي هذا المعنى د. عبد الودود يحيى – ص ١٨٥ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٢٤ ، د. جمال زكي – عقد العمل – فقرة ١٩٨ ، وفي الفقه الفرنسي ديران وفيتى – فقرة ٣١٨ ، د. حمدي عبد الرحمن – ص ١٧٤ ، وما بعدها .

العمل ، وقد نقل عن المغنى كلاماً في هذا المعنى ، نرى أنه لا يدل على ما قصد إليه الأستاذ انفاضل [1].

إن الفقه الإسلامي يفرق بين الأجير المشترك والأجير الخاص ، والأجير المشترك هو الذي يؤدى عمله لأكثر من شخص في وقت واحد ، والصورة التي أوردها ابن قدامة تجيىء في هذا الإطار ، والأجير المشترك توصيفه من الناحية الشرعية يختلف عن توصيف العامل التابع، والأقرب إلى الدقة أن يكون أجيراً خاصاً ، ومن المعروف أن الأجير الخاص يستحق أجره بالزمن ، الأمر الذي يقتضى منه التفرغ الكامل لرب العمل ، لأنه محتبس للعمل له ، فلا ينبغى أن يشاركه في هذا الإحتباس أحد ، ولذلك فاتجاه الفقه الإسلامي بالنسبة للأجير الخاص يخالف هذا المعنى .

وقد كان من الممكن قبول رأي الأستاذ في التخفيف على العامل وتعويض قلة الدخل لمواجهة ارتفاع الأسعار وتكاليف الحياة ، لولا أن نص المادة (٥٠) من قانون العمل الجديد قد أشارت إلى ما يفيد حظر ذلك بقولها : " لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الاجازة أو يسترد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي " ، فورود الجزاء التأديبي في هذا الموضوع فيه دلالة على حظر ما ورد فيه ، لكن يبدو أن هذا الحظر ليس على إطلاقه ، ولكنه مقيد بحالات ذكرتها المادة (٥٧) من قانون العمل الجديد ، فقرة (ب) بقولها : يحظر على العامل ، العمل للغير سواء

---

(١) يقول ابن قدامة في المغنى – جـ ٥ – ص ٣٨١ ، وما بعدها ، رجل استأجر اجيرا على ان يحتطب له على حمار له كل يوم ، فكان الرجل ينقل عليها ، وعلى حمير لرجل آخر ويأخذ من الأجر فإن كان يدخل عليه ضرر يرجع عليه بالقيمة .. إلخ ، وهذه صورة للأجير المشترك ، وسبب الضمان هو الضرر ، وليس العقد ، وهذا أصل ضمان الأجير المشترك أما الأجير الخاص ، فهو الذي يتفرغ لأداء العمل ، لأنه يستحق الأجر بالوقت ، عمل أو لم يعمل ، والعامل يكون تخريجه صحيحاً على الأجير الخاص ، لا المشترك ، فكان الحكم الذي أورده ابن قدامة غير صالح للاستدلال به في هذا الموطن .

بأجر أو بدون أجر ، إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله الأصلي ، أو لا يتفق مع كرامة العمل ، أو يمكن الغير أو يساعده في التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل ، وكما يبدو من مفهوم هذا النص ، فإنه يفيد ضمناً جواز عمل العامل لدى صاحب عمل آخر في الحدود التي تضمنتها المادة السابقة .

ولئن كان الأمر يقتضي حسن النية من قبل العامل ، فإن مما يتواءم مع ذلك ألا يقبل العامل عطية من الغير دون علم صاحب العمل ورضاه ، إلا إذا كان العرف قد جرى على ذلك ، كما في حالة الوهبة التي يدفعها العملاء للعمال ، فالعطية التي يقبلها العامل من الغير دون رضاء صاحب العمل ، ليست إلا رشوة يقصد بها محاباة مقدمها على حساب صاحب العمل وسمعة المنشأة ، مادة (١٠٦) عقوبات ، المعدلة بالمرسوم بقانون رقم (٩) لسنة ١٩٥٣م ، ولهذا حظرها قانون العمل الحالي فيما قضى به في المادة (٥٧/هـ) من أنه : " يحظر على العامل بنفسه أو بالواسطة قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمـل " .

المطلب الثالث

المحافظة على أسرار العمل

ومن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل : أن يحافظ على أسرار العمل ، ذلك أن قيام العامل بالعمل غالباً ما يمكنه من التعرف على أسرار هذا العمل ، وتسرب هذه الأسرار إلى الغير – وبصفة خاصة المنافسين – من شأنه أن يضر بصاحب العمل أبلغ الضرر ، ولذلك فإن العامل يلتزم بأن يحفظ أسرار العمل الصناعية والتجارية مادة (٦٨٥) مدني ، فلا يجوز نقل تلك الأسرار إلى الغير بمقابل أو بدون مقابل ،

وهذا الالتزام لا يقتصر على مدة العقد ، بل يظل قائماً بعد انقضاء العمل وبصفة خاصة إذا تم ترك العمل على أثر خلاف بين العامل وصاحب العمل [1]، وقد نصت المادة (٥٦/ط) على أنه : " يجب على العامل أن يحافظ على أسرار العمل ، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها ، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل ".

ولئن كان نص القانون قد اقتصر على الالتزام بالمحافظة على الأسرار الصناعية والتجارية ، إلا أن السائد في الفقه ، أنه التزام عام ، يسري على جميع أنواع العمل المختلفة [2]، وربما كان اختصاص المشرع الالتزام بحفظ الأسرار التجارية والصناعية بالذكر ، لأهميتها الكبرى في الحياة العملية [3]، وقد ورد النص في قانون العمل على الاحتفاظ بأسرار العمل مطلقاً ، على أن التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل لا يقتصر على مدة تنفيذ العقد ، بل إنه يستمر حتى بعد انقضاء العقد ، وإلا كان باستطاعة العامل أن يذيع الأسرار التي اطلع عليها أثناء العمل بمقابل يحصل عليه من منافس لصاحب العمل ، ومن الطبيعي أن يظل التزام العامل قائماً بالمحافظة على الأسرار ، طالما بقي للمعلومات التي اطلع عليها طابع السرية ، وإلا فإنها إذا زالت عنها تلك الصفة ،

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ١٩١ ، د. حسن كيرة – فقرة ١٦١ .

(٢) في هذا المعنى : د. محمد حلمي مراد – فقرة ٣٤٣ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٢٣ ، د. أكثم الخولي – فقرة ١١٣ ، د. جمال زكي – عقد العمل – فقرة ١٩٧ .

(٣) وقد قضى بأن تقدم العامل وهو كاتب حسابات ، ببلاغ إلى مصلحة الضرائب يسجل فيه أرباح صاحب العمل وأخذ دفاتر المحل دون إذن ، وتوجه بها لتأكيد شكواه ، يعتبر إفشاء لأسرار المحل يعطي الحق لرب العمل في فصله دون مكافأة أو تعويض ، حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٥٥/٥/٣م ، مدونة الفكهاني – جـ ٣/١ – ص ٢٦٣ – رقم ٢٢٢ ، كما قضى بأن إفشاء سر الأسعار التي يبيع بها المحل، وإخبار العميل أن غيره قد اشترى بسعر أدنى من المعروض عليه ، يعد إفشاء للسر، لأنه بعمله هذا يعدم الثقة في المحل ، ويقلل الإقبال عليه – محكمة القاهرة الابتدائية في القضية رقم (٤٦) لسنة ١٩٤٥ ، مشار إليه د. عبد الودود يحيى – ص ١٨٦ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢١٥ .

فإن العامل يتحلل من هذا الالتزام ، وكذلك لو كانت المعلومات تنطوى على جريمة ، فلا يعتبر العامل قد أفشى سراً إذا أفضى إلى الجهات المختصة بها [1].

وللعامل بعد انقضاء العقد أن يستخدم الأسرار التي وقف عليها لحسابه الخاص ، بشرط ألا يخل بالتزامه بعدم منافسة صاحب العمل ، وألا يكون فيها اعتداء على حق صاحب العمل ، على الاختراعات المسجلة باسمه [2].

مفهوم السر ونطاق الالتزام بكتمانه :

والسر لغة : ما يكتم ، كالسريرة وجوف كل شيىء ولبه[3]، وجمعه أسرار ، وهو ما يكتمه المرء في نفسه ، وأسر بالحديث : أفضى به ، كما قال تعالى : " وأسروا الندامة لما رأوا العذاب " ، أي أسروها من رؤسائهم [4].

وفي اصطلاح فقهاء القانون : يعرف السر بأنه صفة تخلع على موقف أو مركز أو خبر أو عمل ، مما يؤدى إلى وجود رابطة تتصل بهذا الموقف أو المركز بالنسبة لمن له حق العلم به ، وبالنسبة لمن يقع عليه الالتزام بعدم إفشائه .

---

(1) في هذا المعنى : د. أكثم الخولي – ص ١٨٦ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٨٧ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢١٦ – هامش (١٩) ، ولا تعتبر المعلومات شائعة وذائعة إذا كانت تعلم بها جهة تحتفظ بالسر كمصلحة الضرائب أو وزارة الصناعة ، د. على عوض حسن – ص ٢٧٩ .

(2) د. حسن كيرة – ص ٢٥٠ ، د. محمد لبيب شنب – ص ١٩٣ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٨٧ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢١٦ ، د. محمد على عمران – ص ١٤٦ ، د. عبد الرازق حسن فرج – ص ٩٦ .

(3) القاموس المحيط – جـ – ص ٤٨ – طبعة ١٩٦٠ .

(4) مختار الصحاح ، باب الراء فصل السين ، المعجم الوسيط – ص ٤٢٨ .

أو هو كل معلومات أو أخبار يجب أن تظل في طي الكتمان عن كل الأشخاص ، ألا بالنسبة لأشخاص تتوافر فيهم صفات معينة[1]، والسر غالباً ، هو ما لا يطـلع عليه إلا اثنان ، لذلك قيل : " كل سر تجاوز اثنين فشا " ، وهو يختلف عن الإخفاء الذي يكمن في أعماق نفس الإنسان ولا يطلع عليه إلا الله الذي يعلم السر وأخفى ، كما يختلف عن الإعلان المعلوم للجميع ، فالسرية تقتضى ألا يعلم بالخبر سوى الأشخاص الذين تحتم الظروف وقوفهم على هذه السرية كما تقضى أن يتم العمل الذي يحيطه المشرع بالكتمان في غير علانية بعيداً عن كل شخص ليس طرفاً فيه[2]، ويلاحظ أن الواقعة تعتبر سراً طالما وجدت مصلحة لشخص ما في عدم إفشائها ، سواء كان المجنى عليه قد أفضى بها إلى الأمين على السر صراحة ، أو كان الأمين قد توصل إلى العلم بها عن طريق ذكائه أو خبرته أو عمله ، فالمحامي الذي يستنتج من حديث موكله أنه ارتكب جريمة يلتزم بهذا السر ، ولو لم يعترف موكله به صراحة ، بل ولو كان لا يعرف أن فعله يعد جريمة ، ويظل للواقعة صفة السرية حتى تصير علنية، أي معلومة لعدد من الناس بدون تمييز ، ولا تكون ثمة صلة تجمعهم[3]، ومن هذا القبيل العامل الذي يقف على أسرار العمل من خلال عمله .

لتلك المعاني اعتبر المشرع إفشاء السر لمن يؤتمن عليه جريمة تستأهل العقاب ، فنص في المادة (٣١٠) عقوبات على : " أن كل من كان من الأطباء أو الجراحين أو الصيادلة أو القوابل أو غيرهم مودعاً إليه بمقتضى صناعته أو وظيفته سر خصوصى أئتمن عليه فأفشاه في غير

---

(١) د. أحمد كامل سلامة – الحماية الجنائية لأسرار المهنة – ص ٣٧ – طبعة ١٩٨٨ .

(٢) المرجع نفسه ، د. جمال العطيفى – الحماية الجنائية للخصومة من تأثير النشر – ص ٣٦٥ – طبعة سنة ١٩٦٤م .

(٣) د. محمد عبد الظاهر حسين – المسئولية المدنية للمحامي تجاه العميل – ص ١٦٢ – دار النهضة العربية – سنة ١٩٩٣م .

الأحوال التي يلزمه القانون فيها بتبليغ ذلك ، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة شهور ، أو بغرامة لا تتجاوز خمسمائة جنيه .

حكمة عقاب من يفشي السر :

وحكمة العقاب المقررة بالمادة سالفة الذكر لمن يفشي السر، تتمثل في أن الانسان إذا أباح بسره لصديق أفشاه لا يلومن إلا نفسه ، لأنه إذا لم يكن قد قدر على الاحتفاظ هو بسره بين فكيه ، فلا يلزم غيره به ، وإلا كان إلزاماً لغيره بما لم يلتزم هو به ، أما من يبوح بسره إلى صاحب مهنة ، أو يضطر لاطلاعه عليه بحكم عمله ، إنما يفعل ذلك عن اضطرار ، فأصحاب المهن المختلفة لا يستغنى عنهم أحد ، والذي يذهب إليهم مكروبا مضطرباً يبتغي حلاً لمشكلته أو علاجاً لمرضه أو دفعاً لظلم وقع عليه ، فلو أبيح لهم أن يفشوا الأسرار لأحجم الناس عن اللجوء إليهم والانتفاع بخدماتهم ، ولدب دبيب الحرج بين أفراد المجتمع ، فالضرورة أو شبهها ، هي أساس العقاب على افشائه في حالة عدم الكتمان[1]، ولهذا كان إفشاء السر إخلالاً بالتزام يقع على عاتق العامل تجاه رب العمل ، ويخضع للمساءلة المدنية [2].

أسباب إباحة إفشاء السر :

السر الخاص بكل فرد هو حق شخصي له لا ينتقل إلي أحد حتى ورثته ، ولما كان السر الخاص بالفرد حقاً شخصياً له ، فإن الالتزام به

---

(١) د. رمسيس بهنام – السابق – ص ٣٩٨ ، الجرائم الضارة بآحاد الناس – دار المعارف بالإسكندرية .

(٢) نصت على هذا الالتزام المادة (٦٨٥) مدني ، ونصها وإن كان قد اقتصر على الالتزام بالمحافظة على الأسرار الصناعية والتجارية ، إلا أن السائد في الفقه أنه التزام عام يسري على جميع أنواع العمل المختلفة ، راجع : د. عبد الناصر العطار – شرح أحكام قانون العمل – ص ٢١٥ ، د. عبد الودود يحيى – شرح قانون العمل – ص – طبعة ١٩٨٩ ، د. إسماعيل غانم – ص – طبعة ١٩٦٢ ، د. محمد حلمي مراد – قانون العمل والتأمينات الاجتماعية – فقرة ٣٤٣ – طبعة ١٩٦١ ، د. أكثم الخولي – دروس في قانون العمل – فقرة ١١٣ – طبعة ١٩٥٧ .

يكون واجباً مفروضاً على الأمين إلا إذا توافرت أسباب الإباحة في الافشاء وهي :

أولاً : رضا صاحب السر :

لما كان السر الخاص حقاً شخصياً لصاحبه ، وكان الفرد هو سيد سره ، فقد ذهب أغلب الشراح إلى أن تصريح العميل بالإفشاء يرفع عن كاهل الأمين واجب الكتمان ، ذلك أنه إذا كان صاحب السر يستطيع أن يذيعه بنفسه ، فلا شيء يمنعه من أن يأذن للغير بإذاعته نيابة عنه [1].

وقد نصت المادة (٢٠٨) مرافعات على أنه : " ومع ذلك يجب على الأشخاص المذكورين في المادة السابقة ، أن يؤدوا الشهادة عن تلك الواقعة أو المعلومات متى طلب منهم ذلك من أسرها لهم ، على ألا يخل ذلك بأحكام القوانين الخاصة بهم " ، ويستفاد من هذه المادة أنه حتى في حالة رضا صاحب السر بإفشائه ، يجوز لصاحب المهنة المودع لديه السر أن يحجم عن الإفضاء به إذا رأى ذلك لاعتبارات تبرره .

ورضا صاحب السر بالإفشاء ، يعتبر سبب إباحة لأنه يرفع عن الأمر صفة السرية ، وكما تتقرر الإباحة فى حالة الرضا الفعلي ، فإنها تتحقق حال اعتقاد وجوده ولو كان غير قائم فعلاً ، ومن ثم لا يعتبر مفشياً للسر الطبيب الذي يعطى زوجة مريض شهادة بمرضه معتقداً أنه قد أوفدها ، أو لأنها كانت معتادة أن تصحبه إلى العيادة [2] ، والعامل الذي يفشى بسر العمل لشخص يعتقد أنه من مفتشى العمل .

---

(١) د. أحمد سلامة – ص ١٠٤ ، د. محمـــد عبد القاهـــر حسين – السابـق – ص ١٤٤ ، ،د. على نجيدة – السابق – ص ١٩٦ ،د. محمود محمود مصطفى – شرح قانون العقوبات السابق – ص ٤٢٩ – طبعة سنة ١٩٧٥م .

(٢) د. رمسيس بهنام – السابق – ص ٤٠٢ ، ونقض ٩ ديسمبر ، المجموعة – ٢١ – ٩٧ – ٦٨١ .

شروط رضا صاحب السر :

ويشترط لرضا صاحب السر شروط هي :

الشرط الأول : صدور الرضا عن إرادة حرة وإدراك :

وذلك أمر بدهي ؛ فلا يعتد بالإذن الصادر من مجنون أو صغير غير مميز ، وفي هذه الحالة يجب صدور الإذن ممن له ولاية على النفس لا المال ، والذي يملك الإفشاء هو ولي النفس لا غيره[1].

الشرط الثاني : أن يكون الإذن عن بينة :

ويشترط في الرضا حتى يكون صحيحاً أن يكون عن بينة ، بأن يكون المريض وهو يعطى لطبيبه تصريحاً بالإفشاء على بينة من المرض، ويصرح بإفشائه .

الشرط الثالث : صدور الرضا تصريحاً ، ومن صاحب السر نفسه :

كما يشترط في الرضا أن يكون صريحاً ، يستوى في ذلك أن يكون شفاهة أو كتابة ، ويذهب الفقه في مصر إلى أنه يجوز أن يكون الرضا ضمنياً ، عملاً بما يجرى به العرف في مصر من اصطحاب صاحب العمل لعامل يعمل عنده في مؤتمر للحديث عن نشاطه ، واطلاع الحضور على كيفية مزاولته [2]، كما يجب أن يصدر الرضا من صاحب السر نفسه ، أو ولي النفس إذا كان قاصراً .

---

(١) د. علي نجيدة – السابق – ص ٢٠٥ .

(٢) د. أحمد سلامة – ص ٥٨١ ، وما بعدها ، وراجع : د. علي نجيدة – السابق – ص ٢٠٣ ، والمستشار محمد ماهر – إفشاء سر المهنة الطبية – مجلة القضاء – العدد ٩ سنة ١٩٧٥ – ص ١٢٤ ، د. فائق الجوهرى – المسئولية الطبية في قانون العقوبات – ص ٢٤٣ – رسالة دكتوراه من جامعة القاهرة سنة ١٩٥٢ .

الشرط الرابع : أن يصدر الرضا قبل حدوث الإفشاء :

كما يجب بداهة أن يصدر الرضا قبل حدوث الإفشاء ؛ إذ بعد ذلك لا يكون للرضا محل [1].

ثانياً : التبليغ عن الجرائم :

حرص المشرع على الإشارة لهذا السبب من أسباب إباحة الجريمة في المادة (٢١٠) عقوبات ، والإفشاء وفقاً لهذا النص يكون مباحاً إذا الزم القانون الأمين بالإبلاغ عن الجرائم التي يعلم بمقتضى مهنته أو وظيفته وقوعها ، أو إذا أجاز له القانون ذلك .

كما نصت المادة (٢٠٧) مرافعات على أنه : " لا يجوز لمن علم من المحامين أو الوكلاء أو الأطباء أو غيرهم من طريق مهنته أو صنعته بواقعة أو معلومات أن يفشيها ، ولو بعد انتهاء خدمته أو زوال صفته ما لم يكن ذكرها له مقصوداً به فقط ارتكاب جناية أو جنحة " .

ويبدو من هذا النص :

أن حكمة إباحة إفشاء المعلومات في هذه الحالة تتمثل في رعاية جانب مصلحة المجتمع في عدم كتمانها ما دام الأمر ينذر بجريمة في سبيلها إلى الوقوع ، ومن الصالح العام تفاديها قبل أن تقع [2]، ويسري هذا على التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل حيث لا يعتبر العامل قد أفشى سراً إذا أبلغ الجهات المختصة بها [3].

---

(١) د. رمسيس بهنام – السابق – ص ٤٠١ ، د. أحمد سلامة – ص ٥٥٩ .

(٢) في هذا المعنى : د. أكثم الخولي – السابق – ص ١٨٦ ، د. عبد الودود يحيى – السابق – ص ١٨٧ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢١٦ – هامش (١٩) ، وكتابنا : مبادئ تشريع العمل – ص ٢٥٩ – طبعة ١٩٩٣م.

(٣) د. رمسيس بهنام – المرجع نفسه – ص ٤٠٢ ، د. أحمد سلامة - السابق .

ثالثاً : أعمال الخبرة :

كما لا يعد مفشياً السر ، الخبير الذي يكشف عن الحق فيما ندب من القضاء لبحثه ، مادام يقدم تقريراً إلى جهة القضاء التي ندبته ويمثلها ، وما دام لم يتجاوز في هذا التقرير حدود مهمته ، والأمر كذلك بالنسبة للطبيب الذي تندبه شركة التأمين للكشف على شخص تقدم إليها بطلب تأمين ، ولا يجوز لمديري المستشفيات الامتناع عن إعطاء الخبير معلومات في صالح المريض ، والعامل الذي ينتدب لشرح جانب فني يتعلق بعمله في قضية ما .

رابعاً : الإفشاء مراعاة للمصلحة العامة :

تقتضى مصلحة المجتمع في بعض الحالات إفشاء السر تحقيقاً لاعتبارات أسمى وأعظم ، مثل حقه في ضبط وتنظيم بيانات المواليد والوفيات لاعتبارات اقتصادية واجتماعية واحصائية وأمنية وسياسية ، ولا شك أن من شأن تلك المصلحة أن يكون لها تأثيرها على قواعد السر المهنى ، كما لا يقل عن ذلك أهمية الإبلاغ عن الأمراض المعدية ، حتى يمكن اتخاذ اللازم لمنع انتشارها ، ومثل ذلك الإبلاغ عن الجرائم التي ارتكبت أو المزمع ارتكابها ، فإذا كان ذلك يعد واجباً عاماً على كافة المواطنين ، فإنه يكون له بعد خاص بالنسبة للعامل [1].

ثم إن اعتبارات الضرورة تلقى بظلالها - أيضاً - على الالتزام بالمحافظة على السر [2].

---

(١) د. علي نجيدة - السابق - ص ٢١٦ ، وما بعدها .

(٢) وقد تتمثل الضرورة في هذا المجال ؛ في الحفاظ على الصحة العامة ، وصحة بعض الأشخاص المحيطين بالمريض والمحتكين به بصفة خاصة ، سيما إذا كان المريض مصاباً بمرض ينتقل بالعدوى كالإيدز والجزام والكوليرا مثلاً ؛ وذلك واجب إنساني ، رغم أن جانباً من الفقه يعارضه ، وراجع : د. على نجيدة - السابق - ص ٢٠٩ ، وما بعدها ، حيث يقرر أن حالة الضرورة يجب أن تتوافر جميع شروطها ، من وجود خطر جسيم على النفس ، ولا يمكن منعه بأية طريقة أخرى .

كما أنه من الظواهر الحديثة والهامة في مجال العمل أن يمارس العمل من مجموعات متكاملة التخصص بما يضمن رعاية أشمل وأفضل للإنتاج ، وممارسة العمل في مجموعة وإن كان له كل تلك المميزات ، إلا أنه يؤثر على السر ، حيث ينتقل السر من عامل لآخر ، وهو ما يعرف بالسر المشترك .

المطلب الرابع
التزام العامل بعدم المنافسة

يمتنع على العامل أن ينافس صاحب العمل طالما كان عقد العمل قائماً بينهما ، فإذا نافس العامل صاحب العمل أثناء سريان عقد العمل ، جاز لصاحب العمل أن يفسخ عقد عمله ، ويحيله إلى اللجنة المختصة لفصله .

أما بعد انقضاء عقد العمل ، فإن العامل لا تربطه بصاحب العمل رابطة ما ، ومن ثم يجوز أن ينافسه ، لأن الدستور يكفل حرية العمل ، ولما كان هذا الحكم ينطوي على خطور بأصحاب الأعمال ، إذا كان العامل قد اطلع خلال عمله على أسرار العمل ، فقد أجاز قانون العمل ، الاتفاق مع العامل على ألا ينافسه بعد انتهاء عقد العمل بينهما ، فنص في المادة (٦٨٦) مدني على أنه :

(١) إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل، أو بالاطلاع على سر أعماله ، كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل ، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته .

(٢) غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي :

(أ) أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة .

(ب) ولا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق ، إذا فسخ العقد ، أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك ، كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد .

شروط صحة الاتفاق على عدم المنافسة :

ويبدو من خلال هذا النص أن المشرع قد قدر خطورة الاتفاق على عدم المنافسة في عقد العمل ، لأنه يتضمن قيداً على حرية العامل ، ولهذا عنى بتنظيم هذا الشرط بطريقة لا تهدد حرية العامل وتحفظ لصاحب العمل ما له من مصلحة في اشتراطه ، فتطلب لصحة هذا الاتفاق توافر الشروط الآتية :

الشرط الأول :

يجب أن يكون لصاحب العمل مصلحة في اشتراط عدم المنافسة:

وتكون هذه المصلحة متوافرة إذا كان العمل الموكل إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله ، مادة (١/٦٨٦) مدني ، إذ في هذه الحالة يخشى صاحب العمل من منافسة العامل له بعد انتهاء العقد عن طريق الاتصال بالعملاء ، أو الإفادة من الأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله ، أما إذا كان العمل الموكول للعامل لا يسمح له بمعرفة أسرار العمل أو معرفة عملائه ، ففي هذه الحالة لا يكون لصاحب العمل مصلحة في اشتراط عدم المنافسة ، وإذا ورد هذا الشرط في عقد العمل يكون باطلاً [1].

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ١٨٨ ، د. حمدي عبد الرحمن – ص ١٨٧ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٣١٨ ، د. محمد لبيب شنب – ص ١٩٧ ، وما بعدها ، د. عبد الرازق حسن فرج – ص ٩٧ .

ومثال ذلك ؛ ما إذا كان العمل الموكول إلى العامل هو تنظيف أرضية مصنع من المصانع ، فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يشترط في عقده مع هذا العامل ، منعه من المنافسة بعد انقضاء العقد .

الشرط الثاني :

أن يكون العامل بالغاً رشده وقت الاتفاق :

ويشترط أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد ، فالمشرع لم يكتف في هذا الشأن بالأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل ، وهي أهلية التمييز ببلوغ العامل اثنتي عشرة سنة ، بل لابد أن يكون العامل كامل الأهلية وقت الاتفاق على عدم المنافسة ، فإذا كان العامل قد بلغ الثانية عشرة من عمره ، ولكنه لم يبلغ الحادية والعشرين ، فإن عقد العمل الذي أبرمه يقع صحيحاً ، ولكن الاتفاق الذي يتضمنه بخصوص منع العامل من المنافسة ، يكون قابلاً للابطال لمصلحة العامل [1]، وحكمة هذا الشرط أن يتوافر للعامل القدر الكافي من الإدراك والتمييز لتقدير آثار تصرفه [2].

الشرط الثالث : أن يكون المنع من المنافسة نسبياً :

والمقصود بذلك ، أن يكون شرط عدم المنافسة مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ، على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة مادة (٦٧ ، ٦٨ /٢ب) فإذا كان المنع مطلقاً من حيث الزمان ، كان ذلك تهديداً لمستقبل العامل ، والقاضي هو الذي يقدر المدة اللازمة لحماية مصالح صاحب العمل والتي يقتصر عليها أثر الشرط .

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ١٩٧ ، د. عبد الرازق حسن فرج – ص ٩٧ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٨٨ .
(٢) د. حمدى عبد الرحمن – ص ١٨٧ .

فلا يجوز أن يكون المنع مؤبداً أو لمدة حياة العامل ، لأن عملاء صاحب العمل يتغيرون بعد مدة معينة ، وما يعتبر سراً في وقت معين ، يشيع وينتشر بعد ذلك ، فلا يكون هناك محل لخوف صاحب العمل من منافسة العامل [1].

كذلك يجب أن يقتصر المنع من المنافسة على المكان الذي يمتد إليه نشاط صاحب العمل ، إذ لا مصلحة لهذا الأخير في منع العامل من المنافسة خارج هذا النطاق ، وأخيراً يجب أن يكون المنع قاصراً على الأعمال التي يمارسها صاحب العمل ، أو الأعمال المرتبطة بها [2].

الشرط الرابع :

عدم اقتران الاتفاق على عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه :

ذلك أن وجود مثل هذا الشرط الجزائي يعتبر وسيلة لإكراه العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل ، وقد قرر المشرع لمخالفة هذا الحكم جزاءً قاسياً ، حيث قضى ببطلان الشرط الجزائي المبالغ فيه ، وينسحب بطلانه إلى شرط عدم المنافسة في جملته مادة (٦٨٧) مدني .

والمشرع بهذا المسلك قد خالف القواعد العامة المقررة في هذا الشأن ، والتي بمقتضاها يجوز للقاضي تخفيض الشرط الجزائي المبالغ فيه ، مادة (٢٢٤/٢) مدني ، كما أنه لم يكتف ببطلان الشرط الجزائي ، وإنما قرر بطلان الاتفاق على عدم المنافسة ذاته ، مع أن الشرط الجزائي، ليس إلا التزاماً تابعاً للالتزام الأصلي بعدم المنافسة وفقاً

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ١٩٨ .

(٢) د. محمد لبيب شنب – ص ١٩٨ ، وما بعدها ، د. عبد الودود يحيى – المكان السابق ، د. عبد الرازق فرج – ص ٩٧ ، وما بعدها ، وراجع في نطاق حظر المنافسة بالتفصيل ، د. حمدي عبد الرحمن – التزام العامل بعدم منافسة رب العمل بين القانونين المصري والفرنسي – مجلة العلوم القانونية والاقتصادية – ص ١٦ ، وما بعدها ، وعقد العمل – ص ١٨٩ ، وما بعدها .

للقواعد العامة لا يترتب على بطلان الالتزام التبعى بطلان الالتزام الأصلى، ولكن المشرع خرج على تلك القواعد حماية لمصلحة العامل [1].

آثار الاتفاق على عدم المنافسة :

إذا توافرت الشروط السابقة ، كان شرط عدم المنافسة صحيحاً فإذا أخل به العامل كان مسئولاً في مواجهة صاحب العمل مسئولية عقدية، ويتحقق الاخلال بالالتزام إذا باشر العامل نفسه نشاطاً يعتبر منافساً لنشاط صاحب العمل ، أو اشتراك في أي مشروع آخر يقوم بمنافسته ، ويشمل لفظ الاشتراك مساهمة العامل في مشروع منافس ، سواء بصفته شريكاً في هذا المشروع ، أم بصفته عاملاً فيه [2] .

أما صاحب العمل الثاني الذي استخدم العامل مع علمه بشرط عدم المنافسة ، فإنه يسأل مسئولية تقصيرية ، ولكن عقد العمل الثاني لا يكون باطلاً ، وإنما يقتصر على التعويض النقدى [3].

نطاق شرط عدم المنافسة :

وإذا كان الأصل أن العامل يلتزم بعدم منافسة صاحب العمل إذا وجد اتفاق بينهما على ضوء الشروط السابقة ، فإن المشرع قد حدد نطاق هذا الشرط ، من خلال ما خرج به عن هذا الأصل ، حيث لم يجز لصاحب العمل أن يتمسك باتفاق عدم المنافسة في حالتين :

---

(١) د. إسماعيل غانم – فقرة ١٢٤ مكرر ، د. أكثم الخولي – فقرة ١١٤ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٨٩ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢٢٠، د. محمد لبيب شنب – ص ١٩٩ وما بعدها وقارن د. جمال زكي – قانون العمل – طبعة ١٩٩٢م – ص ٤٢٧ ، حيث يرى أن هذا المسلك من المشرع يمثل عقوبة خاصة توقع على صاحب العمل لسوء نيته ، وراجع : د. محمد على عمران – ص ١٤٩ ، وما بعدها .

(٢) د. جمال زكي – السابق – ص ٤٢٤ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٨٩ ، د. عبد الرازق فرج – ص ٩٨ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٢٠٠ .

(٣) د. إسماعيل غانم – فقرة ١٢٤ مكرر ثالثاً ، د، عبد الودود يحيى – المكان السابق ، د. محمد لبيب شنب – ص ٢٠١ ، د. حسن كيرة – ص ٣٣٦ ، د. محمد على عمران – ص ١٥٠ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢٢٠ ، د. حمدي عبد الرحمن – ص ٢٠٣ ، وما بعدها ويجوز الحكم بالتعويض العيني إذا كان ممكناً ، د. جمال زكي – السابق – ص ٤٢٧ .

الحالة الأولى : إذا فسخ صاحب العمل عقد العمل أو رفض تجديده، دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك ، حتى لو توافر مبرر عند صاحب العمل غير راجع إلى العامل ، كما لو ساءت أحواله المالية ففسخ عقد العمل أو رفض تجديده ، ففي هذه الحالة لا يجوز لصاحب العمل أن يتمسك بعدم المنافسة .

الحالة الثانية : إذا وقع من رب العمل ما يبرر فسخ العامل لعقد العمل، وذلك كما لو كلف صاحب العمل العامل بعمل غير متفق عليه أصلاً في عقد العمل ، وذلك في غير الحالات الاستثنائية السابق بيانها ، لأن صاحب العمل يكون هو الذي دفع العامل لفسخ العقد من خلال تصرفه الخاطئ ، والمخطئ لا يستفيد من خطئه [1]، وقد عامله القانون بنقيض قصده حين قرر حرمانه من التمسك بالاتفاق المانع من المنافسة .

ويعتبر هذا الالتزام من الالتزامات الجوهرية ويضحى الاخلال به من قبيل الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل ، عملاً بالمادة (٩٩) من قانون العمل .

المطلب الخامس
حقوق العامل على اختراعاته

لحق الاختراع جانبان : جانب أدبي وجانب مالي ، فالجانب الأدبي يقوم على نسبة الاختراع إلى المخترع ، وحق المخترع في التغيير والتبديل فيه ، أما الحق المالي فيمثل حق استغلال الاختراع بما يعود على المستغل بفائدة مادية .

---

(١) د. عبد الرازق فرج – السابق – ص ٩٩ ؛ د. محمد لبيب شنب – ص ٢٠٣ ، وذلك كما لو لم يقم رب العمل بالتزاماته قبل العامل ، أو إذا ارتكب أمراً مخلاً بالحياء نحو العامل ، أو أحد أفراد أسرته ، أو وقع منه اعتداء على العامل .

ومن المعروف أن الحق الأدبي في القانون يثبت دائماً للمخترع ، فلا ينسب إلى غيره ، ولا يجوز الاتفاق على النزول عنه للغير مجاناً أو بمقابل ، أما الجانب المالي وهو سلطة استغلال الاختراع ، فقد يثبت للمخترع وقد يثبت لغيره ، ويجوز النزول عن حق استغلال الاختراع إلى الغير مجاناً أو في مقابل عوض ، وبتطبيق هذه القواعد على اختراعات العامل يتعين أن نقرر أولاً : أن الجانب الأدبي لحق الاختراع يثبت لهذا العامل فينسب إليه ، ولا يجوز أن ينسب إلى أي شخص آخر ، ولو كان صاحب العمل هو الذي كلف العامل بالبحث المؤدى لهذا الاختراع ، وشجعه وساعده فيه .

أما الحق المالي لاختراع العامل ، فقد يثبت للعامل ، وقد يثبت لصاحب العمل ، وقد يكون لكل منهما نصيب فيه ، ولبيان مدى حقوق العامل وصاحب العمل بالنسبة لاستغلال الاختراع يجب أن نفرق بين ثلاثة أنواع من الاختراع : الاختراع الحر ، اختراع الخدمة ، والاختراع العرضي .

أولاً : الاختراعات الحرة :

وهي الاختراعات المستقلة عن العمل الذي يقوم به العامل ، والتي لا تتصل به اتصالاً زمانياً أو مكانياً ، لأن العامل قد توصل إليها خارج مكان العمل ، وفي غير أوقاته الرسمية ، ولم يستعن للوصول إليها بأية أدوات أو مواد مملوكة لصاحب العمل ، وفي هذه الحالة يعتبر الاختراع حراً من حق العامل وحده ، فالجانب الأدبي والجانب المالي

للاختراع يثبتان للعامل ، وليس لصاحب العمل أي سلطة في شأن الاختراع ، فلا يجبر العامل على النزول عن الحق في استغلاله [1].

ثانياً : اختراعات الخدمة :

ويقصد بها الاختراعات التي يستنبطها العامل خلال عمل يقتضي منه إفراغ جهده في الاختراع والابتكار ، فهي اختراعات توصل إليها عامل مكلف من قبل صاحب العمل ، بأن يعمل بصفة دائمة ، أو بصفة مؤقتة في البحث والاكتشاف ، ويتقاضى أجره مقابل هذا العمل ، وصاحب العمل هو الذي يمول البحث ، ويقدم للعامل المعامل والآلات ، والمـواد والمعاونين الذين يحتـاج إليهـم للقيام به ، وقد نصت المادة (٣/٦٨٨) من القانون المدني ، على أن هذه الاختراعات تكون من حق رب العمل [2]، وحق رب العمل في هذه الحالة يتمثل في الاستغلال المالي فقط ، ولا يتعدى إلى الحق الأدبي للمخترع ، كما أن ثبوت سلطة الاستغلال المالي لصاحب العمل لا تحرم العامل كلية من الاستفادة من اختراعه ، فيجوز له أن يطالب رب العمل بمقابل خاص عن هذا الاختراع، إذا كان ذا أهمية اقتصادية جدية ، مادة (٣/٦٨٨) مدني ، وذلك ما لم يكن متفقاً على أجر خاص يتقاضاه في مقابل الاختراع .

---

(١) د. حسن كيرة – رقم ٦٤ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٢٠٥ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٢٦ ، د. عبد الرزاق حسن فرج – ص ١٠٠ ، وإذا تضمن عقد العمل شرطاً يعطي لصاحب العمل الحق في كل ما يتوصل إليه العامل من الاختراعات بما فيها الاختراعات الحرة ، يكون هذا الشرط باطلاً ، د. أكثم الخولي – فقرة ١١٩ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٩١ ، د. محمود جمال الدين زكي – عقد العمل – فقرة ٩١ ، د. حمدي عبد الرحمن – ص ٢١٠ .

(٢) د. محمد لبيب شنب – ص ٢٠٥ ، وقد أكدت هذا الحكم المادة (٨) من قانون براءات الاختراع رقم (١٣٢) لسنة ١٩٤٩ ، فنصت على أن لصاحب العمل جميع الحقوق المترتبة على الاختراعات التي يكتشفها العامل أو المستخدم أثناء قيام رابطة العمل أو الاستخدام متى كان الاختراع في نطاق العقد أو رابطة العمل أو الاستخدام .

بالاضافة إلى أجره المعتاد من العمل ، مادة (٢/٧) من قانون براءات الاختراع ، ويقدر هذا الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة [١].

ثالثاً : الاختراعات العرضية :

ويقصد بالاختراعات العرضية ، ما يتوصل إليه العامل من اختراعات متصلة بالعمل الذي يؤديه وإن كانت لا تدخل في صميم عمله، بأن كان لا يقتضي منه البحث والابتكار للتوصل إلى هذه الاختراعات ، فهي لا تتصل اتصالاً مباشراً أو غير مباشر بنشاط العامل في خدمة صاحب العمل .

وقد وضعت المادة (١/٦٨٨) مدني ، قاعدة في هذا الشأن فقررت : " أنه إذا وفق العامل إلى اختراع جديد أثناء خدمة رب العمل ، فلا يكون لهذا أي حق في ذلك الاختراع ، ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة رب العمل ، أي أن استغلال الاختراع العرضي ، يثبت للعامل لا لرب العمل ، ولكن يجوز باتفاق صريح في العقد ، أن يخول العامل رب العمل سلطة استغلال هذا الاختراع ، بشرط أن يدفع إلى العامل مقابلاً خاصاً عن هذا الاستغلال يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة ، مادة (٢١١/٦٨٨) مدني ، ويراعى في هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها صاحب العمل ، وما استخدم في هذا السبيل من منشآته .

ومع أن حق الاستغلال المالي يكون للعامل عند عدم الاتفاق مع صاحب العمل على إعطائه هذا الحق ، فإن قانون براءات الاختراع ، مادة (٨) ، يعطي صاحب العمل الخيار خلال ثلاثة شهور من تاريخ الاخطار بمنح البراءة بين استغلال الاختراع أو شراء براءته مقابل

---

(١) د. عبد الرزاق حسن فرج – ص ١٠١ ، د. حمدي عبد الرحمن – ص ٢١١ ، وما بعدها ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٢٦ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٩٢ .

تعويض عادل يلتزم بدفعه للعامل ، ويرى البعض أن هذا الحكم منتقد لأنه مجحف بحقوق العامل ، ويرى أنه كان يجب الاعتراف للعامل بحق بيع براءة الاختراع لمن يريد ، على أن يكون لصاحب العمل الحق في الاسترداد ، ودفع الثمن الحقيقي الذي تم به البيع[1].

ويشترط لحماية حق العامل على اختراعاته ما يلي :

أولاً : أن يكون الاختراع مبتكراً :

يشترط لحماية الاختراع أن يكون مبتكراً ، والابتكار من البكرة ، أي المبادرة إلى اكتشاف شيء جديد لم يسبق إليه غيره ، ولا يشترط أن يكون الجديد في الابتكار شاملاً كل جوانبه ، وإنما يعني به في هذا الصدد، الجهد الشخصي الذي يبرز جدارة العامل المكتشف أو المخترع أو المبتكر بحماية حقه على ابتكاره ، لما يتسم به من إظهار بصمته الشخصية عليه ، وبناء على ذلك ، يكفي لحماية حق العامل على ابتكاره، أن يكون قد طور عمل آلة ، أو قصر مدة إنتاجها ، أو أضاف إليها ما يزيد الانتاج جودة ، ففي كل هذه الحالات وأمثالها يكون ابتكاره جديراً بالحماية .

ثانياً : أن تتحقق نسبة الابتكار أو الاختراع إليه :

إن حماية الابتكار أو الاختراع وصف لحق يتعلق بشخص يرتبط به ذلك الحق ارتباطاً شرعياً مؤكداً ، فإذا لم تكن صلته بالحق المحمي محققة ، أو كانت مشكوكاً فيها ، أو منفية ، فإنه لا يكون جديراً بالحماية، وربما كان أولى بالعقاب ، فالعامل الذي يسطو على اختراع

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ١٩١ ، د. أكثم الخولي – فقرة ١١٨ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٢٠٧ ، د. جمال زكي – قانون العمل ١٩٩٣ – ص ٤١٩ ، حيث يرى أن إعطاء الخيار لصاحب العمل ، لا تظهر له حكمة معقولة ، وإن كان البعض يرى أن الاختراع رغم استقلال العامل بجهوده قد جاء نتيجة غير مباشرة لاستخدام العامل في المحل ، حيث يجد عادة العون والتثقيف الفني والإرشاد – علي العريف – شرح تشريع العمل – جـ ٢ – فقرة ١٦٢ – الطبعة الرابعة .

غيره وينسبه لنفسه ، يكون منتحلاً لحق غيره ، ولا يجوز للمخطئ أن يستفيد من خطئه، والحماية تعرف بالتسجيل الأسبق ، فإذا لم يكن ثمة تسجيل ، يخضع الإثبات للقواعد العامة ، فيستطيع كل عامل أو مخترع يدعي ملكيته لاختراع معين ، أن يقيم الدليل على دعواه بما يثبت صحتها.

ثالثاً : أن يكون الابتكار في مجال النشاط النافع للمجتمع :

يجب - بداهة - أن يكون اختراع العامل في مجال النشاط النافع للمجتمع كزيادة الانتاج أو تحسينه ، أو تيسير مهمة الحياة على الناس ، فإذا كان يتعلق بنشاط غير مشروع ، مثل اختراع آلة لتزييف النقود أو غش السلع ، أو تغيير الحقائق في مجال أعمال الخبرة ، فإنه لا يكون جديراً بالحماية ، ولا يكون للعامل عليه أي حقوق .

التزام العامل بتنمية مهاراته وخبراته :

بقي أن نشير إلى أن هناك التزامات أخرى تقع على عاتق العامل، منها ما نصت عليه المادة (٥٦/ك) ، من قانون العمل الحالي (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، من أنه يجب على العامل أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً ، وقدرته التأهيلية للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة ، بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة ، وبناء على ذلك فإنه يجب على العامل باستمرار تنمية مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً ، وفقاً للنظم والإجراءات التي يضعها صاحب العمل ، بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة ، وفي حدود الامكانيات المتاحة ، ومن أمثلة ذلك اجتيازه دورة تدريبية ، أو التدريب على آلة جديدة أو استيعاب ثقافة تتصل بأدوات العمل أو الآلة ، وغير ذلك مما يجعل العامل في مستوى ثقافي أو مهني أفضل ، ولكن هذا النص منتقد في رأي البعض ، لأنه قد ورد ضمن

التزامات العامل الرئيسية وهو لايخرج عن كونه توصية ، لأن المشرع لم يقرر له من الحوافز أو المزايا ما يدل على اهتمامه به ، في مقابل استمرار تنمية تلك المهارات المهنية [1].

الالتزام بجميع تعليمات السلامة والصحة المهنية :

وهذا الالتزام يرد على جميع ما جاء في الكتاب الخامس من قانون العمل الجديد ، والمخصص للسلامة والصحة المهنية ، وتأمين بيئة العمل ، وكذلك كافة التعليمات المقررة بالمنشأة بمقتضى عقود العمل، ونظم ولوائح العمل وتعليماته ، ويستوى أن تكون تلك التعليمات[2] خاصة بصحة العامل أو مخصصة لباقي العمال أو المنشأة ذاتها ، ويلاحظ أنها قد وردت في القانون السابق دون أي جزاء جنائي يوقع على من يخالفها .

أما في القانون الحالي فقد نصت المادة (٢٩٦) على أنه : " يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، والقرارات الصادرة تنفيذاً له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ، وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى العقوبتين .

وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما في الفقرة السابقة وجوبيتين ، إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة ، مسئولاً بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية ، إذا كانت

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ١٩٢ .

(٢) د. عبد الناصر العطار – ص ٢١٤ ، بالإضافة إلى ما نصت عليه المادة (٥٨/٣) من قانون العمل من أنه : " يجب على العامل أن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه ، وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد ، وأن يقوم بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها " .

الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون .

المطلب السادس

جزاء إخلال العامل بالتزاماته

إذا أخل العامل بالتزاماته ، تعرض للجزاء الذي تفرضه القواعد العامة فيستطيع صاحب العمل أن يطالبه بالتعويض عن الأضرار التى سببها إخلاله بالتزامه ، وإن كان ذلك نادراً لعدم يسار العامل في معظم الحالات ، كذلك يستطيع صاحب العمل أن يفسخ العقد ، لعدم قيام العامل بما يفرضه عليه العقد من التزامات ، وهذه الجزاءات المدنية تقوم على فكرة التعويض ، وتتناسب مع مقدار الضرر الناشئ عن إخلال العامل بالتزاماته .

وبجانب هذه الاجراءات يوجد الجزاء التأديبي الذي نظمه قانون العمل ، ليجسد فيه معنى العقوبة ، ويحقق به الردع ، ولذلك فإنه لا يقاس بمقدار الضرر ، بل بمقدار جسامة مخالفة العامل .

كما يختلف الجزاء التأديبي عن إجراءات التنظيم الداخلي للعمل ، التي يقصد بها تنسيق العمل في المنشأة ، فالأول عقوبة توقع على العامل الذي أخل بالتزاماته ، بينما الثاني : لا يقصد به عقاب العامل ، ولهذه التفرقة أهمية كبرى في الحالات التي يكون الإجراء الذي تتخذه صاحب العمل مما يمكن أن يعتبر جزاءً تأديبياً ويمكن أن يعتبر إجراءً داخلياً لتنظيم العمل ، كنقل العامل ، وطبيعي أن الذي يحدد حقيقة الإجراء هو المقصود منه ، فإذا ظهر أن المقصود هو مجازاة العامل ، وأن صاحب العمل أخفى هذا الجزاء تحت ستار الإجراءات الداخلية لتنظيم العمل ، فإن هذا الإجراء يكون باطلاً ، إذا لم تتوافر الضمانات التي يفرضها القانون للعامل بالنسبة للجزاءات التأديبية .

وسلطة صاحب العمل التأديبية على العامل ، تقوم على أساس علاقة التبعية التي يوجبها عقد العمل ، والتي بمقتضاها يخضع العامل لإشراف صاحب العمل ويأتمر بأوامره ، وهذه العلاقة توجد في جميع عقود العمل ، وبالتالي تثبت لصاحب العمل فيها السلطة التأديبية ، سواء كان العقد خاضعاً لقانون العمل ، أم للقانون المدني ، رغم أن المشرع لم ينص عليها إلا في قانون العمل [1].

وقد ورد النص على تلك الجزاءات التأديبية ، في المواد (٦٠ – ٦٩) من قانون العمل ، كما نظمتها القرارات الوزارية رقم (٢٤) لسنة ١٩٨٢م ، والقراران (٢٧ ، ٣٣) لسنة ١٩٨٢م ، حيث عنيت تلك القرارات بتنفيذ نظير هذه المواد في القانون السابق ، ونعرض أولاً : للعقوبات التأديبية ، وثانياً : لضمانات توقيع هذه العقوبات .

أولاً العقوبات التأديبية :

رأينا أن قانون العمل في المادة (٥٨) منه ، ألزم كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر ، أن يضع في مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية ، واشترط لنفاذ هذه اللائحة ، وما يطرأ عليها من تعديلات ، التصديق عليها من الجهة الإدارية المختصة ، وعلى هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق ، أو الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ، والغرض من تعليق نفاذ هذه اللائحة على موافقة الجهة الإدارية هو رقابة ما تتضمنه من جزاءات ، وعدم مخالفتها لقانون العمل ، والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له .

---

(١) د. إسماعيل غانم – فقرة ١٢٤ ، د. حسن كيرة – فقرة ٩٨ – طبعة ٦١ ، وانظر ما ذهب إليه د. أكثم الخولي – ص ٣٢٧ – هامش (١) ، وراجع : د. جمال زكي – قانون العمل – ص ١٤٥ .

الأساس القانوني لسلطة التأديب :

لا يختلف أحد في أن سلطة التأديب ، مما يقتضى الصالح العام وجودها في كل تجمع صناعي أو عملى ، سواء كان خاصاً أم عاماً ، حيث لا يوجد بعد أولئك البشر الذين يمتثلون أوامر القانون ونواهيه ، أو تعليمات العمل دون زاجر أو رادع ، ولو صح ذلك لكان ذلك القانون ، وتلك التعليمات توجيهاً أدبياً ، يرجع إلى ذات المخاطب بها وسجيته ، ولو كان شخصاً سوى الطبع مستقيم السلوك لوجد عثرات بخلافه ، ومن ثم كان الجزاء لازماً ، ولذلك لم يختلف في شأن وجوده أحد ، ولكن الخلاف أثير حول الأساس الذي يستمد منه سلطة التأديب قيامها ، وذلك على آراء يمكن الإشارة إليها إجمالاً كما يلي :

أولاً : النظرية الرضائية أو التعاقدية :

تقوم فكرة هذه النظرية على أساس أن مصدر سلطة التأديب هو عقد العمل ، بما ينطوى عليه من رضا العامل به ، وما يرتبه من علاقة تبعيته لصاحب العمل ، وخضوعه بمقتضاها لأوامره المتعلقة به، سواء أكانت تلك الأوامر شفهية ، أو مكتوبة ، كمنشورات العمل الدورية ولوائح العمل ، وفي إطار هذا التصوير القانوني يكون لصاحب العمل أصدار لائحة الجزاءات ، التي تعتبر أثراً للعقد وامتداداً له ، وثمرة من ثمرات رضا العامل الذي صبه في عقد العمل حين قبل به .

ويؤخذ على تلك النظرية :

أن العقد ليس شرطاً لقيام حالة التبعية ، لأنها قد تؤخذ بدون عقد، كما في المراكز القانونية للعمال والموظفين ، ولائحة العمل والجزاءات ليست محل اتفاق فيما يتصل بطبيعتها التعاقدية وإنما هي محل اختلاف ، ولو كانت رضائية لما حق لصاحب العمل وضع اللوائح بتصرف انفرادي منه ، بل باتفاق وتشاور مع العمال ، وهذا مالا يحدث .

ثانياً : نظرية النظام الأساسي للعمل في المنشأة :

وتقوم هذه النظرية على أساس أن كل تجمع عمالي له هدف محدد يجب الوصول إليه ، وهذا يفترض ضمناً أن لرئيس العمل حقاً في ممارسة الضغط على أعضائه ، بغية الوصول إلى الهدف المقصود ، وذلك بتوقيع الجزاءات التأديبية على كل من يخرج على نظام العمل .

وهذا يدل على وجود نظام قانوني للتأديب ، متمثلاً في لائحة العمل والجزاءات التي يلتزم العامل بطاعتها ، لا على أساس أنها اتفاق مكمل لعقد ، بل على أساس أنها قانون الجماعة التي ينتمي إليها العامل، ويترتب على ذلك ، أن العقاب التأديبي نظام قانوني يخضع له العامل الموجود في الخدمة ، والذي التحق بها بعد صدوره ، دون مقولة أنهم إذا لم يوافقوا عليها سلفاً عند نشأتها ، فلا تلزمهم.

نقد تلك النظرية :

لعل أقوى ما قيل في نقد تلك النظرية : إن علاقة العمل إنما تستظل بمبادئ القانون الخاص في طبيعتها ، وهذا ما انتهينا إليه ونحن بصدد الكلام عن طبيعة العقد المكون لها ، وفقه القانون الخاص لا يعترف بوجود سلطة لائحية لفرد على آخر في علاقة من روابط القانون الخاص ، سيما وأن العامل يتعاقد مع صاحب العمل لكي يعمل ، لا لكي توقع عليه الجزاءات [1].

ولا يبرر هذا المعنى ما يقال من أن السلطة هي المقابل الحقيقي لتحمل المخاطر ، وإذا كان صاحب العمل يتحمل مخاطر العمل باعتبار أنه متبوع للعامل ، يكون له سلطة التأديب ، إلا أن فكرة المخاطر هذه ، لاتستقيم مع التكييف القانوني الصحيح ، وإلا لأدى ذلك إلى أن يكون من

---

(١) د. علي العريف – شرح تشريع العمل – جـ ١ – ص ١٩٩ – طبعة ١٩٥٥ ، د. أكثم الخولي – السابق – ص ٢٩٨ .

حق المشاة – مثلاً – أن يتولوا قيادة السيارات عن الغير ، لأنهم يتحملون مخاطرها ويكتورن بحوادثها ، وهو منطق غير مستقيم [1].

ثالثاً : نظرية الاستناد لفكرة الإشراف والإدارة :

وتقوم هذه النظرية على أساس أن رب العمل له بمقتضى العقد ، حق الاشراف والإدارة باعتباره رئيساً للمنشأة ، وأن ذلك يضفى عليه الاختصاص بتوقيع الجزاء ، كما أن رابطة التبعية تجعل من واجب العمال الخضوع لإشراف صاحب العمل ، والانتمار بأوامره ، ولائحة العمل هي التي تترجم هذا ، فما هي إلا جماع أهم تلك الأوامر في صورة مكتوبة[2].

نقد هذه النظرية :

وقد انتقدت هذه النظرية على أساس أن حق الاشراف والإدارة لا يشمل التأديب ، ويكفى في مجال العلاقات القائمة على أساس القانون الخاص ، ما هو مقرر عند الاخلال بالالتزامات التعاقدية فيه ، من الفسخ وإنهاء الرابطة .

ولو قيل إن من حق رب العمل وضع لائحة الجزاءات ، فإن من مقتضى اشتراك العاملين في إدارة المشروع وفقاً لنظم العمل المعاصرة وضع تلك اللائحة ، ومن شأن ذلك أن يؤدى إلى التناقض ، حيث ستكون السلطة التأديبية بيد الخاضعين لها ، فيكونون هم الخصم وبعض الحكم ، وهـذا يهدم أساس فكـرة السلطة ، ويؤدى إلى الاضطراب والتداخل والفوضى في إدارة المشروع [3].

---

(١) د. على عوض حسن – الوجيز في شرح قانون العمل الجديد – ص ٤٠٧ – دار المطبوعات الجامعية ٢٠٠٣ .
(٢) د. حسن كيرة – أصول قانون العمل – فقرة ٨٧ .
(٣) د. على عوض حسن – السابق – ص ٤٠٨ .

رأينا في الموضوع :

ونحن نرى أن سلطة العقاب إلى جانب أنها أمر قانوني لازم لإضفاء صفة الاحترام على القواعد القانونية ، باعتبار أنها قواعد عامة ومجردة ، وتنظم سلوك الأفراد في المجتمع ، إلا أنها - مع كل ذلك - ملزمة بالجزاء الذي تقترن به ، فإنها تعتبر أمراً منطقياً لازماً ، لا غنى عنه في أي تنظيم ، ومن ثم فإنه لايلزم لوجوده نص واضح ، أو لائحة محددة ، ولكنه يعد من لوازم التنظيم الصحيح لأي من أنشطة الحياة التي تقتضى وجود موجه ، وموجَّه ، في مجال القانون الخاص ، والقانون العام ، وعلى المستويين الخاص والعام بدرجة سواء ، ولهذا يمكن القول: إن مصلحة العمل هي التي تبرر ذلك ، وتعد الأساس لوجوده ، وذلك لتحقيق ما ترقى إليه العقوبات التأديبية على وجه العموم ، وهو الردع الذي يكفل انتظام العمل وحسن سيره في المنشأة .

أنواع العقوبات التأديبية :

لم يرد تعداد للعقوبات التأديبية في قانون العمل السابق ، وإنما أحالت المادة (٤/٦٠) منه ، إلى قرار وزير الدولة للقوى العاملة ببيان العقوبات التأديبية ، وقواعد وإجراءات التأديب وقد صدر القرار الوزاري رقم (٢٤) لسنة ١٩٨٢م ، ونص في المادة (الأولى) منه على أن : " العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال هي ، الإنذار ، والغرامة ، والوقف عن العمل ، الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها ، الانذار الكتابي بالفصل ، والفصل من الخدمة مع حفظ الحق في

المكافأة "[1]، أما قانون العمل الحالي فقد تضمنت المادة (٦٠) منه تعداداً للجزاءات التأديبية على سبيل الحصر، وجرى نصها كما يلي :

مادة (٦٠) : الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي :

(١) الإنذار .

(٢) الخصم من الأجر .

(٣) تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية ، لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

(٤) الحرمان من جزء من العلاوة السنوية ، بما لا يجاوز نصفها .

(٥) تأجيل الترقية عند استحقاقها ، لمدة لا تزيد على سنة .

(٦) خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .

(٧) الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه .

(٨) الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون .

واتجاه المشرع في النص على تلك العقوبات تحديداً ، إنما هو توجه حميد ، يتفق مع المبادئ العامة التي تقضي بأنه لا عقوبة إلا بنص، وذلك حماية لحقوق العامل ، حتى لا يفاجأ بأنه مطالب بعقوبة لم يكن يعلم أنها منصوص عليها ، وذلك الجانب من الحماية يتعلق بحقوقه العامة ، أو حريته الشخصية ، كما يتفق مع قول الله تعالى : " وما كنا معذبين حتى نبعث رسولاً "[2] إذ لا تعدو تلك العقوبات أن تكون نذيراً بمؤاخذة العامل ، إذا ارتكب ما يوجب توقيعها .

---

(١) استبعد قانون العمل الحالي عقوبة الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة لعدم وجود ما يبررها ، لأنها تتجاوز العامل إلى من يعول ، ولم ترد هذه العقوبة بالمادة الأولى من قرار وزير الدولة للقوى العاملة رقم (٢٤) لسنة ١٩٨٢م ، راجع : د. عبد الناصر العطار – ص ٢٢٨ – هامش (٤٠) ، د. جمال زكي – قانون العمل – السابق – ص ١٥٦ ، ومابعدها .

(٢) سورة الإسراء – من الآية ١٥ .

كما أن النص على تلك العقوبات يحد من سلطات أصحاب الأعمال في توقيع عقوبات لم يرد النص عليها ، ويكون القصد منها التنكيل بالعامل أو إذلاله ، كما يتيح لجهات الرقابة حق مراقبة تنفيذ تلك العقوبات في ظل إجراءات قانونية صحيحة ، تكفل عدم التجاوز في تطبيق تلك العقوبات ، ومن ثم يكون ما اتجه إليه المشرع في هذا الخصوص جديداً ، تدارك به القصور الذي كان موجوداً في التقنين السابق .

وبالموازنة بين تلك العقوبات وما كان معمولاً به في القانون السابق ، نجد أن تفصيل العقوبات هنا قد تقرر بنص القانون ، بينما كان في القانون السابق بقرار وزاري أحال عليه القانون ، وقد عدل المشرع الحالي فيه عقوبات الغرامة ، والوقف عن العمل ، والإنذار الكتابي بالفصل، وإبدلها بالفقرات (٢-٧) من المادة (٦٠) ، وأبقى عقوبة الفصل ، وكلها عقوبات تلائم بيئة العمل .

وهذه العقوبات الواردة في المادة السابقة واردة على سبيل الحصر فلا يجوز لصاحب العمل توقيع عقوبات أخرى غيرها فيما عدا ما تقرره لائحة الجزاءات التأديبية [1]، وهذه العقوبات هي :

(١) الإنذار :

وقد أبقاه القانون الحالي في المادة (٦٠/١) ، وهو تنبيه العامل إلى المخالفة التي ارتكبها وتحذيره من العود إلى ارتكاب هذه المخالفة مرة أخرى أو التمادي في ارتكابه لنفس المخالفة ، والإنذار وإن كان

---

(١) د. عبد الناصر العطار – ص ٢٢٩ ، د. حسن كيرة – ص ٢٦٩ ، د. محمد حلمي مراد – ص ٣٩٦ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٢٨٥ ، د. عبد الودود يحيى – ص ١٩٦ ، د. محمد علي عمران – ص ١٦٠ ، وقارن ما ذهب إليه د. إسماعيل غانم – ص ٢٨٤ ، حيث يرى أن لصاحب العمل توقيع عقوبات أخرى بشرط ألا يتعارض ذلك مع النصوص الآمرة في القانون ، فيجوز حرمان العامل من الترقية المستحقة له ، لكن لا يجوز إنقاص أجره عن الحد الأدنى ، أو حرمانه من يوم الراحة الأسبوعية .

لايترتب عليه خسارة مادية ، إلا أنه ذو أثر فعال في نفس العامل ، وقد يكون الإنذار شفوياً كما قد يكون مكتوباً ، وإن كان الأجدى أن يتم كتابة حتى ينتج أثره ، وقد اشترط القانون أن يتم الإنذار كتابة إذا كان شرطاً لعقوبة أشد ، وهي عقوبة الفصل لعدم مراعاة التعليمات التى يلزم اتباعها لسلامة العمال والمحل ، والتغيب أكثر من (٢٠) يوماً خلال السنة الواحدة ، بدون سبب مشروع أكثر من مدة معينة ، ومن الأمثلة التي توقـع فيها عقوبة الإنذار مستقلة ، حالة تأخير العامل في الحضور لغاية (١٥) دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول ، بشرط أن لا يترتب على هذا التأخير تعطيل عمال آخرين[1]، وقد اعتبرته المادة (١/٦٠) من القانون الحالي عقوبة تأديبية مستقلة ، وليس له شكل خاص ، فيكفي إعلام العامل به بأية وسيلة .

(٢) الخصم من الأجر :

وكان هذا النوع من الجزاء يعرف في القانون السابق بالغرامة ، فألغى مسماها ، باعتبار أن عقوبة الغرامة ليست مدونة في العقوبات الإدارية ، لكنه أبقى مضمونها المتمثل في مبلغ من المال يلتزم العامل بدفعه جزاء إخلاله بالتزام من الالتزامات ، فهي جزاء ذو طبيعة مالية يصيب العامل في مصدر رزقه الأساسي ، وهو أجره الذي يعتمد عليه بصفة رئيسية في معيشته ، لذلك فقد عنى المشرع بتنظيم هذه العقوبة وتحديدها ، ووضع قواعد بشأنها ترمي إلى حماية العامل ، وضمان حصوله على جزء كبير من الأجر ييسر له سبل العيش ، فنص في المادة (١/٦١) من قانون العمل ، على أنه يحظر على صاحب العمل أن يوقع

---

(١) د. عبد الناصر العطار – ص ٢٣٠ ، د. حلمي مراد – فقرة ٣٥٥ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٢٨٦ ، د. جمال زكي – السابق – ص ١٥٤ ، د. عبـد الرازق فرج – ص ٨٧ – طبعة ٩٢ .

على العامل في المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام[1]".

ويتضح من هذا ، أن المشرع قد وضع على سلطة رب العمل في توقيع هذه العقوبة قيدين :

أولهما : أنه لا يجوز لرب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة خصماً يزيد قيمته عن أجر خمسة أيام ، وهذا النص إعمالاً لما جرى العمل به ، وإن كان القانون الحالي قد صدر خلواً منه .

ثانيهما : أن لا يقتطع رب العمل من أجر العامل وفاء للغرامات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ، أي أنه إذا تعددت الغرامات التي توقع على العامل ، فإنه لا يصح أن يزيد الخصم عن خمسة أيام في الشهر ، مهما كان عدد الغرامات ، وتخصم الغرامات من الأجر لا من المكافأة المستحقة للعامل ، فإذا فسخ رب العمل العقد حتى لو كان الفسخ لأخطاء ارتكبها العامل ، أو كان هو الذي دفع العامل إلى إنهاء العقد لسوء معاملته له ، أو لمخالفته شروط العقد ، أو كانت على العامل غرامات ، فلا يجوز خصمها إلا من أجره ، ولا تخصم من مكافأة نهاية الخدمة ، أو من أي مبلغ آخر يستحقه العامل في ذمة رب العمل .

وإذا لم يكف أجر العامل لخصم الخمسة أيام ، فإن القدر الزائد يسقط وبالتالي فلا يجوز مطالبة العامل به في أمواله الخاصة ، ولايستفيد العامل من هذه الحماية إذا كان إنهاء العقد من جانبه ، لأنه لا يجوز له - بإرادته المنفردة - التخلص من كل أو بعض الغرامات المحكوم بها عليه .

---

(١) د. محمد لبيب شنب - ص ٢٨٧ ، د. عبد الودود يحيى - ص ١٩٨ ، د. عبد الناصر العطار - ص ٢٣٠ ، د. جمال زكي - المكان السابق ، د. عبد الرزاق حسن فرج - السابق - ص ٨٧ .

ويحسب أجر العامل اليومي للعمال الشهريين على أساس قسمة أجرهم الشهري على ثلاثين يوماً ، وإذا كان العامل يتقاضى أجره بالساعة أو بالقطعة احتسب أجره فى اليوم على أساس متوسط ما تقاضاه عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة .

والخصم باعتباره عقوبة توقع على العامل ، لا يشترط لتوقيعها أن يكون رب العمل قد أصابه ضرر مادي معين ، فهي جزاء للعامل وليست تعويضاً لرب العمل ، ومن ثم فإنه لا ينبغى أن تؤول إليه ، أو أن تكون وسيلة لإثرائه ، وإلا لانتهى الأمر إلى مغالاة أرباب الأعمال في توقيعها ، ومن أجل هذا فقد أوجب القانون على رب العمل أن يقيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص ، مع بيان سبب توقيعها، واسم العامل ومقدار أجره ، كما أوجب - أيضاً - أن يفرض لها حساباً خاصاً ، ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص.

وقد صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٢٣) لسنة ٢٠٠٣م ، في شأن التصرف في حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعة على العمال .

ونص على أنه : تصرف حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعة على عمال المنشأة ، في الأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية لعمال المنشأة ، ولا يجوز الصرف من هذه المبالغ للوفاء بالالتزامات المنصوص عليها ، في المادة (٢٢٢) عمل ، بصفة مكافأة أو لشراء حاجيات المعيشة ، كالمأكل والملبس ، كما لا يجوز إستثمارها في أي عمل يحتمل الكسب أو الخسارة فيما عدا المساهمة في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية ، ويجوز التبرع من أموال هذه الجزاءات للأغراض الخيرية ، بعد أخذ رأي الاتحاد العام لنقابات العمال ، واعتماد ذلك من وزير الدولة للقوى العاملة ، وتنتفع جميع عمال المنشأة بأوجه صرف

هذه الغرامات ، سواء من وقع عليه غرامة أم من لم يوقع عليه[1] ، ومن ثم صار مال تلك الغرامات لصالح العمال .

(٣) الوقف الاحتياطي عن العمل :

هو إجراء وقتي ، يقصد به إبعاد العامل الذي اتهم في بعض الجرائم عن عمله إلى أن يبت في هذا الاتهام ، وفيما يتعلق بهذه الجرائم، فقد نصت المادة (٦٧) من تقنين العمل الحالي ، على أنه : إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل ، جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، ومن قبل نصت المادة (٦٦) على أن : لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً ، إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة المقابلة للمادة (٧١) من هذا القانون ، فصله من الخدمة، ويتضح من هذين النصين أنه يشترط لوقف العامل عن عمله احتياطياً شرطان :

الأول : أن ينسب إليه ارتكاب جناية أياً كانت ، ولو لم تكن داخل دائرة العمل أو لم يكن لها علاقة به ، كجناية قتل أو إحراز مخدرات ، أو أن ينسب إليه ارتكاب جنحة مخلة بالشرف والأمانة أو الآداب العامة ، ولو لم يكن أثناء العمل أو بسببه ،أو أي جنحة أخرى داخل دائرة العمل .

الثاني : أن يتم هذا الوقف لمصلحة التحقيق ، وذلك لمدة ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً ، مادة (٦٦) من القانون الحالي .

ويلاحظ أن وقف العامل احتياطياً كإجراء وقائي ، يعتبر أمراً جوازياً لرب العمل ، يترتب عليه حرمانه من أجره عن مدة الوقف وهذا

---

(١) صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٢٣) لسنة ٢٠٠٣م ، في ٢٠٠٣/٧/١٤م بشأن التصرف في حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعة على العمال .

يشكل نتيجة خطيرة بالنسبة إلى العامل ، ولذلك فقد نص المشرع أنه إذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير من صاحب العمل ، أو وكيله المسئول ، وجب أداء أجر العامل عن مدة الوقف ، ويجب على السلطة المختصة إذا ما تبين لها هذا التدبير ، أن تشير إليه في قرارها أو حكمها ، وهذا الأجر يعتبر بمثابة تعويض للعامل مساو لأجره ، لأنه لا يقابله عمل خلال فترة الوقف ، وللعامل أن يطالب رب العمل بالتعويض تطبيقاً للقواعد العامة في المسئولية التقصيرية ، إذا كان قد تسرع في إصدار قرار وقفه عن العمل ، ولم يتحر مدى جدية الاتهام الموجه إلى العامل ، وإذا ثبتت براءة العامل مما هو منسوب إليه من اتهام ، وجب إعادته إلى عمله ، وأداء أجره عن مدة الوقف [1]، وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً مادة (٣/٦٧) ، من قانون العمل الحالي .

كما أوجبت المادة (٦٧) عمل ، على صاحب العمل عرض أمر الوقف الاحتياطى على لجنة خاصة ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف ، وعلى هذه اللجنة أن تبت في الطلب خلال أسبوع من تاريخ تقديمه إليها ، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره طوال مدة الوقف ، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف ، يصرف أجر العامل كاملاً ، مادة (٢/٦٧) ، ومن ثم فإن عدم موافقة اللجنة على وقف العامل احتياطياً ، لايؤدى - بالضرورة - إلى إلغاء قرار صاحب العمل بالوقف ، فلصاحب العمل أن يستمر في وقفه للعامل ، ولكن مع التزامه بصرف أجره كاملاً رغم أنه لا يعمل ، وبشرط ألا تزيد عن شهرين إذا كان الأمر يتعلق بمصلحة التحقيق ، مادة (٦٦) وقد جرى نص هاتين المادتين كما يلي :

---

(١) د. محمد لبيب شنب - ص ٢٩٤ ، د. عبد الرزاق حسن فرج - ص ٩٢ .

مادة (٦٦) : لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك ، أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة .

مادة (٦٧) : إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الاداب العامة ، أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل ، جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف .

وعلى اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره ، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه .

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية ، أو قدم للمحاكمة وقضى ببراءته ، وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة ، وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً .

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله ، وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف .

وتشكل هذه اللجنة ، وفقاً للمادة (٧١) من القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣م كما يلي :

مادة (٧١) : تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من [1]:

اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما ، وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية ، مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه .

عضو عن اتحاد نقابات العمل .

عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية .

وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون ، وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها .

وعلى اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ، ويكون قرارها نهائياً ، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله ، وأن يؤدى إليه ما لم يصرف له من مستحقات .

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض ، طبقاً للمادة (١٢٢) من هذا القانون .

وعلى اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك .

ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه .

---

(١) صدر لذلك قرار وزير العدل رقم (٣٥٣٩) لسنة ٢٠٠٣م ، كما صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٤٥) لسنة ٢٠٠٣م ، بأسماء الأشخاص الذين يمثلون مديريات القوى العاملة والهجرة في اللجان ذات الاختصاص القضائي ، وذلك في ٢٠٠٣/٧/٢٦م .

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاها تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به ، أو من أية مبالغ مستحقة له لدى صاحب العمل .

فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي ، قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك ، ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط .

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص ، أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية .

كما تمارس تلك اللجنة عملها ، وفقاً للمادة (٧٢) من نفس القانون كما يلي :

مادة (٧٢) : يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ، ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية ، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة .

ويجوز الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة ، وفقاً لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية .

(٤) تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر :

تعتبر العلاوة جزءاً من الأجر ، وتضاف إليه لتصبح جزءاً منه يخضع لما يخضع له الأجر من أحكام ومميزات ، وذلك بحكم المادة (٦٨٣) مدني ، والمادة (٣/١) من القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، والأصل أن صاحب العمل ليس ملزماً بمنح علاوة للعامل إلا بالاتفاق في العقد ، أو ورود النص عليها في القانون أو لائحة العمل ، وذلك بناء على شروط معينة منها الحصول على تقرير كفاية لا يقل عن المتوسط .

وقد قرر القانون الحالي تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر ، وهذا التأجيل لا يقصد به الحرمان منها ، وإنما يحدد أجل منحها بالمدة المقررة في النص وهي ثلاثة أشهر .

(٥) الحرمان من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها :

وهذا الجزاء أشد من سابقه ، لأنه يتيح لصاحب العمل حرمان العامل من جزء من العلاوة ، وليسَ مجرد تأجيل العلاوة ، ونظراً لشدة العقاب هنا عن سابقه ، ومنعاً لشطط صاحب العمل فقد حدد القانون له مقدار ما يجوز له خصمه من العلاوة السنوية ، فصار توقيعه لها مقيداً بشرطين :

أولهما : أن الخصم لا يجوز أن يتجاوز نصف العلاوة السنوية المحددة بالنص وبالاتفاق .

ثانيهما : أن الخصم لا يجوز أن يتجاوز السنة التي وقعت فيها المخالفة ، فتتعدى إلى العلاوات في السنوات التالية ، وذلك لأن العقوبة قاصرة لا يجوز أن تتعدى نطاقها .

وإذا تم خصم ذلك الجزء من العلاوة فإن صاحب العمل لايستولى عليه ، وإنما يودع في حساب أموال الجزاءات المالية التي توقع على العمال ، والتي أوجب القانون في المادة (٧٥) ، أن يكون انفاقها لصالحهم ، وفقاً للقرار الوزارى المنظم لذلك ، وهو القرار (١٢٣) لسنة ٢٠٠٣م .

(٦) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة :

الترقية هي تغيير المركز الوظيفي للعامل من الأدنى إلى الأعلى ، بما يستتبع زيادة أجره وارتقاء وضعه ، وزيادة دخله في مجال عمله ، وبما يؤدى إلى زيادة تبعاته وسلطاته .

فإذا ما كان العامل مرشحاً للترقية ، وحال دون ذلك توقيع عقاب تأديبي عليه ، فإنه يترتب على ذلك حرمانه من الترقية طوال الفترة التي حددها النص لمدة أقصاها سنة ، وتحديد الحد الأقصى للمدة التي لا يجوز أن يتجاوزها الحرمان من الترقية ، يعني أن تلك المدة يجوز أن تقل لما دون السنة .

(٧) خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر :

وهذا العقاب يستوي مع عقوبة الحرمان من العلاوة ، إذ في الحالتين ينتقص أجر العامل بمقدار هذه العلاوة ، ولكن المشرع قرر هذا العقاب مع تشابهه مع الحرمان من العلاوة ، مراعاة للتدرج في أنواع الجزاءات ذات الطابع المالي ، لما تشكله من عبء مالي على العامل .

ويلاحظ - كما سبق – أن هذه المبالغ لا يستولى عليها صاحب العمل ، ولكنها تنفق في صالح العمال ، وفقاً لما تقضي به المادة (٧٥) من القانون ، والقرار الوزاري رقم (١٢٣) لسنة ٢٠٠٣م .

(٨) الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع بقاء الأجر كما هو :

وهذا النوع من الجزاء ، لا يتجاوز معنى الجزاء الأدبي ، حيث لايتعدى أثره إلى أجر العامل فيظل كما هو من غير نقصان ، ولا يجوز الجمع بين هذا الجزاء ، وأي جزاء آخر ، وذلك وفقاً لما استقر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا حين نصت بأنه : " يبين من مطالعة قرار نقل المطعون ضده إلى وظيفة مفتش إدارة خارج إدارة الشئون القانونية، أن السلطة المختصة قد أصدرت هذا القرار عقب إصدارها قرار مجازاته بخفض وظيفته إلى الفئة الرابعة بأيام معدودات ، مما يبين معه أن قرار النقل كان يهدف إلى استكمال عقاب المطعون ضده بجزاء مبني على

الجزاء الأول ، فجاء - والحالة هذه - مخالفاً لقواعد وأحكام الجزاءات التأديبية الواردة بنظام العاملين الذي حدد أنواع هذه الجزاءات على سبيل الحصر ، مما يعنى أن الحكم المطعون فيه قد أصاب الحق فيما انتهى إليه من إلغاء قرار النقل باعتباره قراراً تأديبياً "[١] .

(٩) الفصل من الخدمة :

والفصل من الخدمة يعتبر من أخطر العقوبات التأديبية التي توقع على العامل ، ونظراً لأنها - أي عقوبة الفصل - يترتب عليها انحلال رابطة الاستخدام ، وانتهاء عقد العمل ، فقد راعى المشرع - خلافاً لمسلكه في العقوبات الأخرى - النص على الحالات أو المخالفات التي تجيز توقيع عقوبة ، الفصل بحيث لا يجوز توقيع هذه العقوبة في غير تلك الحالات ، وبحيث لا يكون لصاحب العمل عند وضع لائحة الجزاءات أية سلطة في تحديد الأفعال ، أو المخالفات المستوجبة لتوقيع الفصل، كما أحاطها المشرع بضمانات قوية حتى لا يساء استخدامها، وحتى يكون تطبيقها في الحالات التي تستوجبها ، وقد نصت المادة (٦٩) من قانون العمل الحالي ، (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، على أنه : " لا يجوز فصل العامل إلا إذا إرتكب خطأ جسيماً " ، إن هذا يقتضى بيان تلك الحالات .

الحالات التي يعتبر خطأ العامل فيها جسيماً :

ويعتبر خطأ العامل جسيماً في الحالات الآتية :

أولاً : إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة ، مادة (١/٦٩) عمل :

ففي هذه الحالة يجوز فصل العامل حتى لو كان الفعل الذي ارتكبه قد وقع قبل أن تبدأ الرابطة التعاقدية بينه وبين صاحب العمل، لأن العامل

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٧٤/٦/٢٩م ، في القضية رقم (٢٦٤) لسنة ١٩ق عليا .

الذي يقوم بمثل هذا العمل يفقد شرط الثقة والنزاهة ، فيحق لرب العمل أن يفصله ، بل إن لرب العمل الحق في أن يطالب بإبطال العقد لغلط في شخصية المتعاقد ، إذا كانت شخصيته محل اعتبار عند التعاقد ، وله طبقاً للقواعد العامة أن يطالبه بالتعويض (١).

ثانياً : إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل :

ويشترط لفصل العامل في هذه الحالة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه ، المادة (٢/٦٩) وليس من وقت وقوعه ، ولا يشترط أن يتضمن التبليغ اسم العامل الذي ينسب إليه الحادث (٢).

ويتضح من هذا النص أنه لا يشترط في هذا الخطأ أن يكون عمدياً أو غير عمدى ، وقد يكون هذا الخطأ جسيماً ، أو يسيراً ، ولا يشترط أن يكون مكوناً لجريمة ، والمهم في هذا الشأن هو أن يترتب على هذا العمل خسارة مادية جسيمة لرب العمل (٣).

وفضلاً عن هذا ، يجب على رب العمل أن يقوم بإبلاغ الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه ،

---

(١) د. عبد الرزاق حسن فرج – شرح قانون العمل – ص ٩٣ – طبعة ١٩٩٢م ، وفي هذا المعنى حكم محكمة القاهرة الجزئية بتاريخ ١٩٦٣/٤/١١م ، في قضية عامل انتحل شخصية مهندس ، وما هو بمهندس ، والهواري – جـ٢ – ص ٤٣٣ – رقم ٥٠٣ .

(٢) المرجع نفسه – ص ٩٤ ، وفي هذا : حكم محكمة النقض المدني ، في ١٩٦٥/١/١٧م – المجموعة – ص ٩١ .

(٣) د. محمد لبيب شنب – ص ٣٠٢ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢٤٠ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢٠٢ ، د. عبد الرزاق حسن فرج – ص ٩٤ ، وحكم محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة في : ١٩٦٢/٩/٢٦م حيث جاء فيه : " لا يشترط لتطبيق حكم القانون هنا جسامة الضرر الناتج عنه ، كما لا يشترط في الخطأ أن يكون مكونا لجريمة " الهواري – السابق – ص ٥١١ .

ويكفى مجرد إبلاغ الشرطة أو النيابة إذا كان في الأمر جريمة ، أو إبلاغ منطقة العمل إذا لم يكن في الأمر جريمة (١).

ثالثاً : إذا تكرر عدم مراعاة العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة :

يجوز لرب العمل فصل العامل إذا لم يتبع التعليمات المتعلقة بسلامة العمال والمنشأة ، وقد نصت على ذلك المادة (٣/٦٩) عمل بقولها : " يجوز لرب العمل فصل العامل إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمحل ، رغم التنبيه عليه كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات : مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر " .

وبناء على ذلك : يشترط أن يكون العامل قد خالف تعليمات السلامة بصفة متكررة ، وذلك كما لو امتنع عن وضع نظارة الوقاية على عينه أكثر من مرة بالرغم من ضرورة ذلك لغرض الوقاية في بعض الصناعات (٢)، ويجب أن تكون التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر، وأن يسبق توقيع العقوبة تنبيه كتابي للعامل ، فالمشرع لا يجيز الفصل للمخالفة الأولى ، بل عند ارتكاب المخالفة الثانية ، ولهذا استلزم الانذار الكتابي (٣).

وقد اختلف الفقهاء في المقصود من هذا الشرط ، فذهب رأي إلى أنه يشترط للفصل أن يكون العامل قد سبق أن خالف التعليمات وأنذره صاحب العمل بالفصل إذا خالفها مرة أخرى (٤)، بينما ذهب رأى آخر إلى

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٣٠١ ، د. محمد على عمران – ص ١٧١ ، د. عبد الرزاق حسن فرج – المكان السابق .
(٢) محكمة شمال القاهرة الجزئية في ١٩٦٠/١/٥م ، الهواري – جـ ١ – رقم ٢٥٥ .
(٣) د. عبد الرازق حسن فرج – ص ٩٤ ، وما بعدها .
(٤) د. محمد حلمي مراد – ص ٣٧٥ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٣٠٣ ، حيث يقرر أن هذا الرأي هو الأولى بالاتباع ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢٤٢ ، وما بعدها ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢٠٢ .

أنه لا يشترط أن يكون الإنذار الكتابي بعد مخالفة التعليمات ، ويكفي فيه أن يكون صاحب العمل قد نبه على العامل كتابة بأهمية هذه التعليمات وحذره من مخالفتها [1].

رابعاً : إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع :

إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة ، أو أكثر من عشرة أيام متوالية فإنه يجوز فصله ، ويشترط أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل ، بخطاب موصى عليه بعلم الوصول بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وغيابه خمسة أيام في الحالة الثانية ، المادة (٦٩/٤) من قانون العمل .

ومما تجدر ملاحظته ، أن القانون اعتبر الانقطاع دون عذر من قبيل الاستقالة [2]، واستلزم لاعتباره كذلك ضرورة العرض على اللجنة المختصة ، أي مراعاة الإجراءات اللازمة للفصل ، ولهذا فقد اعتبر الانقطاع عن العمل سبباً للفصل ، وليس كسبب للإستقالة [3].

ويشترط لإعمال نص المادة السابقة ما يلي :

(١) تغيب العامل عن عمله أكثر من المدة المحددة بالن[illegible] ، ولا يدخل في حساب أيام الغياب المتتالية سوى أيام العمل ، أما إذا تخلل أيام العمل يوم راحة فلا يحسب ضمنها ، سواء أكان بأجر أم بغير أجر.

(٢) أن يكون الغياب بغير سبب مشروع ، فلو غاب العامل بسبب مشروع، كمرض أو انقطاع المواصلات ، أو اعتقال العامل أو بسبب

---

(١) د. إسماعيل غانم – ص ٤٢٥ ، د. محمد على عمران – ص ١٧١ .
(٢) المادة (٧١) من قانون العمل الجديد .
(٣) د. حسام الدين الأهواني – ص ٣٩٥ ، د. عبد الرزاق حسن فرج – ص ٩٥ .

أجنبى لابد له فيه ، ولا دخل لإرادته به ، فالغياب في تلك الحالات مشروع ، لا يحق لرب العمل فصل العامل معه [1].

(٣) أن ينذر رب العمل العامل كتابة في الوقت الذي حدده القانون .

خامساً : إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة والتي يعمل بها بما يؤدي إلى إحداث أضرار جسيمة بها :

نصت المادة (٦/٦٩) عمل ، على أنه : " إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها ، فأدى إلى إحداث أضرار جسيمة بها" ، فالإلتزام بعدم إفشاء أسرار رب العمل يعتبر التزاماً من الالتزامات الجوهرية التي يلتزم بها العامل ، فإذا خالف هذا الإلتزام جاز لرب العمل أن يفصله ، ويعتبر من قبيل إفشاء الأسرار إعطاء العامل بياناً لمصلحة الضرائب بأرباح صاحب العمل ، وتسليمه دفاتر المحل إليها [2]، ويشترط لإعمال هذا النص شرطان :

أولهما : أن يكون هناك إفشاء لسر من أسرار العمل اطلع عليه العامل أو عرفه بحكم عمله ، وأن يكون هذا السر في طي الكتمان قبل أن يعلنه ، ولا يوجد لديه سبب من أسباب الإباحة لإذاعته .

ثانيهما : أن يؤدى ذلك الإفشاء إلى حدوث خسارة جسيمة للمنشأة التي يعمل بها ، فإذا لم يؤد الافشاء إلى خسارة فلا يجوز فصل العامل ، وكذلك الأمر إذا أدى إلى خسارة غير جسيمة ، ومعيار الجسامة أو عدمها ، موضوعى يخضع في تقديره لمحكمة الموضوع .

---

(١) د. عبد الودود يحيى – المكان السابق ، د. محمد لبيب شنب – ص ٣٠٣ ، د. إسماعيل غانم – المكان السابق ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢٤٤ وما بعدها ، وفي مشروعية الغياب ، حكم النقض المدني بتاريخ ١٩٦٦/٥/٤ – المجموعة – ١٧ – ١٣٥ – ١٠٠٤ ، ومحكمة شبرا الجزئية عمال ، في ١٩٦٢/٤/١م ، الهواري – جـ ٢ – ص ٤٥٦ – رقم ٥٣١ ، والجيزة الابتدائية في ١٩٦٣/٣/٧م – السابق – ص ٤٥٦ – رقم ٥٣٢ .

(٢) د. محمد لبيب شنب – ص ٣٠٨ ، د. حسام الأهواني – ص ٣٩٩ ، د. عبد الرازق حسن فرج – ص ٩٦ .

سادساً : وجود العامل في مكان العمل في حالة سكر بين أو تخدير :

إذا وجد العامل في أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين ، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة ، فإنه يجوز لرب العمل فصله لذلك ، مادة (٧/٦٩) من قانون العمل الحالي .

فالمشرع يشترط أن يكون السكر بيناً ، أي واضحاً ، وهذه مسألة موضوعية يفصل فيها القاضي مراعياً طبيعة العمل ، وما يقتضيه من يقظة وانتباه من العامل ، كما يشترط أن يكون قد أثر على قوى العامل العقلية ، وأن يحدث أثناء ساعات العمل ، ولا يشترط لفصل العامل – حالئذ – أن يكون ما ارتكبه العامل مكوناً لجريمة جنائية [1]، ويجب أن تكون حالة السكر بينه ، أي شديدة تدل على تأثيره في تصرفات العامل على نحو ظاهر بحيث يفقده القدرة على الإدراك السليم للأمور ، وقد راعى المشرع بذلك خطورة المسكرات والمخدرات ، ومدى تأثيرها على سير العمل .

سابعاً : اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول :

يجوز لرب العمل فصل العامل إذا وقع منه اعتداء عليه أو على المدير المسئول ، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمـــل وبسببه ، مادة (٨/٦٩) من قانون العمل الحالي .

ويتضح من هذا النص : أن المشرع يفرق في هذا الشأن بين الاعتداء الذي يقع من العامل على رب العمل أو المدير المسئول من ناحية ، وبين رؤساء العمل من ناحية أخرى .

---

(١) د. إسماعيل غانم – ص ٤٢٩ ، د. جمال زكي – ص ٥٩٢ – السابق ، د. حسن كيرة – ص ٥٧٥ ، د. عبد الرزاق حسن فرج – ص ٩٦.

(أ) الاعتداء الواقع على رب العمل أو المدير المسئول :

لا يشترط لفصل العامل بسببه ، أن يكون جسيماً ، ولا أن تكون له صلة بالعمل ، بل لا يشترط أن يكون الاعتداء مادياً ، فيجوز أن يكون معنوياً ، ويكفى في هذه الحالة أن يكون الاعتداء متعارضاً مع الاحترام اللازم نحو صاحب العمل أو مديره المسئول[1]، على نحو ينذر بتلاشى سيطرته على نظام المنشأة ، وتقرير ذلك متروك للقضاء حسب ظروف العمل ، ومدى علاقة العامل برب العمل أو المدير المسئول [2].

(ب) الاعتداء الذي يقع على رؤساء العمل :

ويشترط للفصل بسببه ، أن يكون الاعتداء جسيماً ، وأن يقع في أثناء العمل وبسببه ، ويقصد برئيس العمل ، كل من له سلطة الإشراف والتوجيه على قسم من أقسام المنشأة أو عدد من العمال[3]، ولا يلزم لتطبيق الحكم الوارد في المادة (٨/٦٩) المذكور، أن يكون الاعتداء جريمة جنائية ، كما لا يشترط إبلاغ النيابة العامة عنها [4].

وأخيراً فلا يصح الاستناد إلى حكم هذه المادة لفصل العامل إذا لم يكن المعتدى عليه من رؤساء العمل ، فإذا اعتدى العامل على زميله ، أو اعتدى رئيس عمل على زميل له ، فإن الفصل لا يجوز في هذه الحالة ، وإنما يجوز توقيع عقوبة مناسبة على العامل المعتدى .

---

(١) المدير المسئول هو من ينوب عن صاحب العمل نيابة كاملة في إدارة المنشأة وتنفيذ أغراضها ويملك كل سلطاته في التعيين والفصل والتصرف في أموال المنشأة ، حكم محكمة استئناف المنصور بتاريخ ١٩٦٣/٢/٥م ، الهواري – جـ٢ – ص ٤٩٧ – رقم ٥٨٧.

(٢) د. عبد الرزاق حسن فرج – ص ٩٦ ، وما بعدها ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢٠٣ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢٤٧ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٣١٢ ، وما بعدها .

(٣) د. عبد الرزاق حسن فرج – ص ٩٦ ، وما بعدها ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢٠٣ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢٤٧ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٣١٢ ، وما بعدها .

(٤) د. حسن كيرة – ص ٥٧٧ ، وما بعدها ، د. عبد الرزاق حسن فرج – ص ٩٧ ، وما بعدها ، د. إسماعيل غانم – ص ٤٣٣ ، وحكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٦١/٦/١٣م ، الهواري – جـ ٢ – ص ١٤ – رقم ٥٨٢ .

حدود الاعتداء الموجب للفصل :

وقد يتخذ الاعتداء على صاحب العمل صورة مادية كالضرب والأذى البدني ، أو معنوية كالسب والقذف والتشهير ، بشرط أن يكون العامل معتدياً في اعتدائه ، وليس لديه سبب قانوني يبيح له ذلك أو مبرر مشروع .

فإذا كان لدى العامل مبرر شرعي ، كما لو كان في حالة دفاع عن نفسه أو ماله ، فإنه لا يكون معتدياً بل راداً على اعتداء عليه ، ومن ثم لا يكون ثمة مجال لإعمال النص في حالة الدفاع الشرعي ، كما أنه لا مجال لانطباق النص ، إذا كان العامل قد تعدى على صاحب العمل نتيجة استفزازه له ، كما لو ابتدره بكلمة جارحة أو ماسة بالكرامة ، فرد عليها بمثلها أو أشد منها ، ومعلوم أن الله تعالى يبيح للإنسان أن يرد دفاعاً عن عرضه ، في قوله تعالى : " لا يحب الله الجهر بالسوء من القول إلا من ظلم [1] " ، ولأن مثل هذه الظروف تعطي للمعتدى عليه مبرراً مشروعاً للرد العاجل الذي لا يحتمل التأخير ، لكن يجب أن يكون الرد مناسباً لا يتجاوز حدود التعدى المباح للدفاع الشرعى عن العرض ، فلو قال له صاحب العمل أو المدير المسئول كلمة بسيطة فرد عليه بوابل من الردح والسباب ، وتجاوز حدود اللياقة ، فإنه يكون آثماً ويستحق أن يؤدب بالجزاء الوارد بالنص .

ولا يجوز أن يخل إعمال هذا النص بحق العامل الدستوري والقانوني في الشكوى والتقاضي ، فلا تكون ممارستهما من قبله اعتداء يستوجب الفصل ، وكذلك في حالة ما لو أبلغ العامل عن جرائم ارتكبها صاحب العمل ، لأن الإبلاغ عن الجرائم واجب دستورى ، يعطى لكل

---

(١) سورة النساء - آية ١٤٨ .

إنسان الحق في أن يبلغ السلطات العامة عما يصل إلى علمه من الجرائم والمخالفات الإدارية [1].

ومع ذلك فإن حق الشكوى كغيره من الحقوق ، مقيد بعدم التعسف في استعماله ، ويتحقق التعسف في حالة ما إذا كان العامل لا يقصد سوى الكيد لصاحب العمل والتشهير به ، أو أن يكون العامل كاذباً فيما ادعاه بشكواه ، كاتهام صاحب العمل بحب اليهود وكراهيته للنظام القائم [2]، أو اتهام مجلس الإدارة بالمحسوبية [3]، أو اتهام صاحب العمل بالتهرب من الضرائب [4]، وإحداث العامل إصابة بنفسه ، واتهام صاحب العمل بأنه هو الذي أحدثها [5].

ثامناً : منافسة العامل لصاحب العمل في ذات نشاطه :

إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه ، فإنه يكون قد ارتكب خطأ جسيماً منصوصاً عليه في المادة ٦٩ من قانون العمل الحالي ، فقرة (٦) .

والمنافسة تعنى أن يقوم العامل بمزاولة نفس النشاط الذي يمارسه صاحب العمل بقصد الحد من إقبال المتعاقدين عليه ، والاستحواذ عليهم ، بصفته عاملاً أو شريكاً ويشترط – بداهة – أن يكون النشاط الذي ينافس به العامل متفقاً مع ذات نشاط صاحب العمل ، وأن يكون ذلك مؤثراً على مركز صاحب العمل الاقتصادى فإن كان بعيداً عن دائرة

---

(١) المادتان (٢٥ ، ٢٦) إجراءات جنائية .

(٢) محكمة استئناف القاهرة في القضية ٨٧٤ في ١٩٦٩/٢/١٢ ، موسوعة الهواري – جـ٣ – ص٦٨٨ .

(٣) محكمة القاهرة الابتدائية في القضية ٥٧٣ في ١٩٦٧/١١/٨ ، نفس المرجع – ص ٦٨٩ .

(٤) محكمة القاهرة الابتدائية في القضية ١١٦٥ في ١٩٦٠/١/٢٣ ، نفس المرجع – جـ١ – ص ٢٦٨ .

(٥) محكمة الجيزة الابتدائية في القضية ٧٤١ في ١٩٦٦/١٢/٢١ ، المرجع نفسه – جـ٢ – ص ٥٠٧ .

نشاطه بما لا يؤثر عليه ، فإن هذا السبب للفصل لا يكون قائماً ، وقد ورد النص على هذا الالتزام ضمن الواجبات الملقاة على عاتق العامل في المادة (٥٦) من ذات القانون وكان ينبغي الاكتفاء بذلك ، إلا أن المشرع أقحم النص في هذا الموضوع ، وجعله خطأً جسيماً يستوجب الفصل دون مبرر يجعله ذا صلة بإجراءات التأديب أو الجزاءات التأديبية سيما تلك التي تؤدي إلى الفصل ، رغم أنه لا توجد ضوابط محددة للإخلال بهذا الالتزام وبيان ماهيته ، وهو ما سوف يؤدي إلى اجتهاد في تطبيقه ، وتجاوز في تفسيره .

تاسعاً : عدم مراعاة ضوابط الإضراب عن العمل :

ورد النص على هذا السبب في الفقرة (٩) من المادة (٦٩) والتي جرى نصها على أنه يعتبر من قبل الخطأ الجسيم الذي يجيز فصل العامل : عدم مراعاة الضوابط الواردة في المواد (١٩٢ – ١٩٥) من القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، وهذه المواد تتحدث عن حق العمال في الاضراب السلمي من خلال منظمات العمال ، كاللجان النقابية ، والنقابات العامة ، وما كان لمثل هذا النص أن يرد ضمن تلك المادة ، لأنه يجعل حق الاضراب حبراً على ورق ، ويأخذ بالشمال ما يعطيه باليمين ، فالمشرع لم يكتف بتقييد حق الاضراب الذي كان مباحاً في القانون (٩١) لسنة ١٩٥٩ ، بل فرض هذا الالتزام وأقحمه ضمن الأمور التي تشكل خطأً جسيماً يجيز الفصل ، ليكون سيفاً مسلطاً على رقاب العمال ، رغم ما تضمنته النصوص المذكورة من قيود وضوابط تكفي لوضع العمال ومنظماتهم النقابية تحت السيطرة الكاملة ، لكن يبدو أن المشرع ما زال متخوفاً من إساءة استخدام العمال لحق الاضراب ، وتطبيقه بأسلوب همجي يخرب العامر ، ويدمر القائم ، ويتلف ما تتطاول إليه الأيدي ، وتلك تأثر بالسوابق المعهودة في هذا المجال .

ثانياً : ضمانات توقيع العقوبة التأديبية :

وقد أحاط المشرع سلطة رب العمل في توقيع عقوبات تأديبية على العامل بقواعد وإجراءات تهدف في جملتها إلى حماية العامل ، وبعض هذه القواعد قد ورد في قانون العمل وبعضها في القرار الوزاري المنظم لها ، وهذه الضمانات تتمثل فيما يأتي :

(١) سقوط الاتهام بعد مدة من تاريخ ثبوت المخالفة :

لم يشأ القانون أن يترك العامل الذي تنسب إليه مخالفة تحت رحمة صاحب العمل فترة طويلة ، ولذلك قضت المادة (٢/٥٩) بأنه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً ، بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً ، وبأكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين[١]، والحكمة من هذا القيد الزمني ، تتمثل في حسم الأمر سريعاً بالنسبة لما هو منسوب إلى العامل ، فلا يترك معلقاً مدة طويلة من غير أن يعرف هل ستوقع عليه عقوبة أم لا ، وما مدى العقوبة التي ستوقع ، ولا شك أن التأخير في ذلك يؤدى إلى بلبلة أفكار العامل ، وقلق في نفسيته مما يؤثر على عمله وإنتاجه ، فإذا مضت مدة العقوبة دون توقيعها ، أصبح قرار العقوبة غير قابل للتنفيذ ، كما لا يجوز تشديد العقوبة في حالة العودة ، وفقاً للمادة (٦٣) من قانون العمل الجديد ، والتى تنص على أنه: " يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها ، متى وقعت المخالفة

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٣٣٠ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢٥٦ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢٠٤ – هامش (٢) ، حيث يرى أن اختلاف المدة بين العمال الشهريين وغيرهم ، يجعل الأول في مركزاً أسوأ من الثاني ، وربما لم يقصد المشرع هذه النتيجة ، بينما يرى د. عبد الناصر العطار – نفس المكان السابق : أن تلك التفرقة تحكمية ، ويبدو أن واضع النص ، قدر أن الغالب في العقوبة ، هو الخصم من أجر العامل ، فقصد أن يتم في أقرب أجر يقبضه العامل بعد ثبوت المخالفة .

الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء السابق" [1] ، وعليه ، فإنه إذا وقعت المخالفة خلال المدة المنصوص عليها لا يجوز تشديد العقوبة بسبب العود إليها .

(٢) وجوب تعلق المخالفة بالعمل :

تنص المادة (٥٩) من القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، على أنه : "يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً ، أن يكون ذا صلة بالعمل " ، وبناء على هذا النص ، فإن الفعل إذا كان لا يتصل بالعمل، فلا يجوز أن يسأل عنه العامل .

وقد قررت تلك المادة قاعدة في هذا الصدد مفادها : أن العقوبات التأديبية التي توقع على العمال ، إنما تكون جزاء على مخالفات متعلقة بالعمل ، سواء ارتكبت المخالفة في مكان العمل أو خارجه ، أما إذا لم تكن المخالفة متعلقة بالعمل أو بصاحبه ، و مديره المسئول ؛ فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل [2].

(٣) تحقيق الاتهام وضمان حرية الدفاع :

ولا يجيز المشرع لصاحب العمل أن يوقع عقوبة على العامل دون التحقيق معه فيما نسب إليه ، وإعطائه فرصة للدفاع عن نفسه وقد نصت على هذا الحق المادة (٦٤) من القانون الحالي ، بقولها : " يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله

---

(١) د. محمد لبيب شنب – المكان السابق ، د. عبد الناصر العطار – المكان السابق ، وقد كانت المادة (٩٦) من قانون العمل الأسبق ، تنص على أنه لا يجوز اتهام العامل في مخالفة مضي على كشفها أكثر من خمسة عشر يوما ، ولكن قانون العمل السابق لم يتضمن حكماً مقابلاً للحكم الذي ورد في تلك المادة ، ومن ثم أصبح من الجائز لصاحب العمل أن يوجه الاتهام إلى العامل ، ولو كان قد مضى على كشف المخالفة موضوع الاتهام أكثر من خمسة عشر يوما ، د. محمد لبيب شنب – ص ٣٢٥ – وكشف المخالفة غير اثباتها الذي حددته المادة (٦٠) من قانون العمل السابق، والمادة (٦٣) من قانون العمل الحالي .

(٢) حكم محكمة الجيزة الابتدائية في ١٩٥٤/٥/٣١ ، مدونة الفكهاني – جـ١/٢ – رقم ٣٣ – ص ٤٧ .

وتحقيق دفاعه ، وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ، كما نصت المادة (٦) من القرار الوزاري ، رقم (٢٤) لسنة ١٩٨٢م ، على ذلك نصاً ، وهو مبدأ قانوني ، لن يختلف عليه تنظيم تشريعي لاحق .

حكم استعانة العامل بمحام :

يرى جانب من الفقه أنه يجوز للعامل أن يستعين بمحام للدفاع عنه فيما نسبه إليه صاحب العمل ، ذلك أنه كثيراً ما يحدث أن يكون العامل بريئاً ويعجز عن إثبات براءته [١].

بينما يرى جانب آخر من الفقه : أنه ليس هناك ما يجبر صاحب العمل على قبول محام للدفاع عن العامل ، أو الحضور معه في التحقيق ، وليس في هذا الشأن إهدار حرية العامل في الدفاع ، لأنه يستطيع بعد ذلك أن يطعن أمام القضاء في العقوبة الموقعة عليه من صاحب العمل[٢].

ونحن نرجح مع بعض الفقهاء ، ما ذهب إليه الرأي الأول ، لأن طعن العامل أمام القضاء في العقوبة الموقعة عليه يكلفه من الوقت والنفقات ما كان يمكن تلافيه لو ثبتت براءته مما هو منسوب إليه أثناء التحقيق عن طريق السماح له بالاستعانة بمحام يكون أقدر على الدفاع عنه وبيان أدلة براءته [٣]، ولأن في هذا إطالة أمد التقاضي أمام القضاء مما يجعل العامل في مركز قلق على وضعه فلا يستطيع التركيز في العمل، وهذا يتنافى مع الحكمة التي من أجلها قرر المشرع سقوط الاتهام بعد مدة معينة .

ولئن كان الأصل أنه لا يجوز توقيع عقوبة على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه ، والتحقيق معه وسماع دفاعه ، إلا أن

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٢٠٤ .
(٢) د. حسن كيرة – ص ٢٨٦ – هامش (٢) .
(٣) د. عبد الودود يحيى – المكان السابق ، د. محمد لبيب شنب – ص ٣٢٥ ، ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢٥٣ .

المادة (٦) من القرار الوزاري المشار إليه ، تستثنى من هذا الأصل عقوبة الإنذار أو الغرامة أو الوقف بما لا يزيد على ثلاثة أيام، وهي العقوبات التي يجوز لمدير المنشأة توقيعها ، ولعل حكمة استثناء تلك العقوبات إنما تتغيا تيسير مواجهة المخالفات البسيطة التي يتكرر وقوعها يومياً .

(٤) عدم جواز تعدد العقوبات عن المخالفة الواحدة :

يحظر على صاحب العمل أو مدير المنشأة ، توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة [1]، والحكمة في عدم جواز تعدد الجزاءات التأديبية ، هي المحافظة على القدر الأكبر من أجر العامل ، بحيث لا يقتطع منه عند تعدد المخالفات غير عقوبة مخالفة واحدة .

ولا يتنافى هذا الحكم مع جواز أن يجمع صاحب العمل بين التعويض المدني المستحق على العامل ، وبين توقيع عقوبة تأديبية عليه، لأن التعويض المدني لا يعتبر عقوبة حتى يقال إن صاحب العمل قد جمع بين أكثر من عقوبة .

إلا أنه إذا كان التعويض المستحق لصاحب العمل مقابل فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدة العامل ، فإنه لا يجوز في هذه الحالة توقيع عقوبة على العامل واقتطاع التعويض من أجره ، وفقاً للمادة (٦٨) ، ذلك أن المادة (٤) من القرار الوزاري تضيف أنه يحظر على صاحب العمل الجمع بيـــن اقتطاع جـــزء من أجر العامل طبقاً للمادة (٦٨) من قانون العمل ، وبين أية عقوبة أخرى ، وهذا القرار مازال سارياً ، لكن محله في القانون الجديد ، هو المادة (٧٣) التي حلت محل المادة (٦٨) من القانون السابق .

---

(١) مادة (٤) من القرار ٢٤ لسنة ١٩٨٢م .

(٥) سلطة توقيع الجزاءات :

لم يشأ المشرع أن يترك سلطة توقيع الجزاءات التأديبية في يد أصحاب العمل واللجنة المختصة حتى يضمن عدم إساءة استعمالها ، وسلطة صاحب العمل في توقيع العقوبة ليست مطلقة ، بل هي مقيدة بالقيود القانونية التي تقضى بأنه لا يجوز أن يوقع على العامل خصماً يزيد على أجر خمسة أيام عن المخالفة الواحدة ، كما لا يجوز له أن يقتطع من أجر العامل وفاء للخصم من الأجر أكثر من خمسة أيام في الشهر ، كما لا يجوز له أن يوقف العامل تأديبياً مدة تزيد على خمسة أيام في الشهر ، ولا يجوز توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من الأجر أو الحرمان من العلاوة بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً ، ولا يجوز توقيع عقوبة عن فعل ليس وارداً بلائحة الجزاءات ، وذلك في المنشآت التي تستخدم خمسة عمال فأكثر ، ويجب أنّ تكون العقوبة مناسبة للخطأ الإداري الذى ارتكبه العامل ، وأن يكون الفعل المستوجب للعقوبة متصلاً بالعمل أو بصاحب العمل ، فإذا كان قد وقع خارج مكان العمل فإنه لابد أن تكون له صلة بالعمل أو بصاحبه ، كما يحظر توقيع عقوبة على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه ، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ، ولا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة ، ولا يجوز الجمع بين عقوبة الخصم ، واقتطاع جزء من الأجر لما أتلفه العامل ، طبقاً للمادة (٧٣) من القانون ، ومن ثم يبدو أن سلطة صاحب العمل في توقيع العقاب ليست مطلقة ، وإنما هي مقيدة بجملة من القيود التي تمنع التجاوز فيها .

(٦) تقييد تشديد العقوبة في حالة العود :

لم يجعل المشرع سلطة صاحب العمل مطلقة في تشديد العقوبة إذا عاد العامل إلى ارتكاب نفس المخالفة ، بل قيد صاحب العمل في حالة

تشديد العقوبة بسبب العود ، بعدم مضى ستة أشهر على ارتكاب المخالفة السابقة ، وقد نصت على هذا الحكم المادة (٦٣) من قانون العمل الحالي والفقرة (٧) من القواعد العامة الملحقة باللائحة النونجية لتنظيم العمل ، واللائحة النموذجية للجزاءات الصادرتين بالقرار الوزاري رقم (٢٣) لسنة ١٩٨٢ ، وقد جاء فيها : " وإذا وقعت المخالفة بعد مضى ستة أشهر من تاريخ المخالفة السابقة عليها والتي من نوعها إعتبرت الأولى " ، وبناء على ذلك إذا كان قد مضى على ارتكاب المخالفة أكثر من ستة أشهر ، فلا يجوز تشديد العقوبة في حالة عودة العامل إلى ارتكابها ، بل يعاقب عليها وكأنها المخالفة الأولى .

(٧) تنفيذ العقوبات التأديبية :

ويجب وفقاً للمادة (١١) من القرار الوزاري ، وعند توقيع العقوبة التأديبية على العامل ، إبلاغه كتابة بما وقع عليه من العقوبات التي يتعرض لها في حالة العود ، فإذا امتنع العامل عن استلام البلاغ ، أرسل إليه كتاب موصى عليه بعلم الوصول ، بعنوانه المبين بملفه الخاص ، وإذا كانت العقوبة مما يدخل في اختصاص صاحب العمل بأن كانت الإنذار أو الغرامة أو الوقف بما لا يجاوز ثلاثة أيام ، فإنه يجوز الاكتفاء بالاعلان عن العقوبة في مكان ظاهر حيث يشتغل العامل ، ولا يجوز تنفيذ العقوبة قبل مضى ثلاثة أيام على الأقل ، من تاريخ إبلاغ العامل بها ، مادة (١٢) من القرار الوزاري .

(٨) اختصاص اللجنة القضائية ببحث طلب فصل العامل :

كان القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ ، يتضمن ضمانات خاصة بعقوبة الفصل بالنسبة لعمال المنشآت ، حيث أوجبت المادة (الثانية) من هذا القرار ، على إدارة المنشأة إذا رأت أن المخالفة التى ارتكبها العامل تستوجب فصله ، أن تعرض الأمر على لجنة خاصة مكونة

من مدير مديرية القوى العاملة المختص أو من ينيبه ، وممثل للعمال تختاره المنظمة النقابية ، وممثل لصاحب العمل ، وتقوم هذه اللجنة ببحث طلب الفصل ، وإبلاغ المنشأة في ميعاد لا يجاوز أسبوعين من تاريخ إحالة الأوراق إليها ، مادة (٢) من القرار المذكور .

وللجنة في سبيل أداء مهمتها ، سماع أقوال العامل ، والاطلاع على كافة البيانات والمستندات التى ترى لزومها ، وتحرر محضراً بذلك تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسبباً [١]، وتودع صورة من هذا المحضر في ملف العامل ، وتسلم صورة أخرى لكل من منطقة العمل المختصة ، وعضو اللجنة النقابية بالمنشأة أو النقابة الفرعية حسب الأحوال ، ويوضع أصل المحضر بمكتب العمل الواقع في دائرته محل العمل ،مادة (١٤) عمل [٢].

ويعتبر رأي هذه اللجنة استشارياً ، وليس ملزماً لصاحب العمل الذي يستطيع أن يفصل العامل على خلاف ما رأته اللجنة ، ويكون قرار الفصل صحيحاً ، لأن المادة (التاسعة) لا ترتب البطلان إلا على عدم عرض الأمر على اللجنة ، وعدم انتظار رأيها الذي يجب أن يصل إلى المنشأة خلال أسبوعين ، وليس فيها ما يلزم صاحب العمل بالأخذ برأي اللجنة [٣]، وإن كان العمل قد أثبت أن له قيمة أدبية كبيرة لدى أصحاب الأعمال [٤]، وبديهي أن فصل العامل يخضع لرقابة القضاء .

ولما صدر القانون الحالي نص في المادة (٧١) على تشكيل لجان ذات اختصاص قضائي تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات

---

(١) ويصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت الآراء كانت العبرة بالرأي الذي في جانبه رئيس اللجنة ، د. محمد لبيب شنب – ص ٣٢٨ ، د. عبد الناصر العطار – ص٢٥٩ .

(٢) والغرض من هذا الإيداع أن يتمكن مكتب العمل من فحص النزاع بسرعة وجدية إذا ما أصر العامل على إحالة طلبه للقضاء .

(٣) د. عبد الودود يحيى – ص ٢٠٦ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٣٢٨ .

(٤) د. عبد الناصر العطار – ص ٢٦٠ .

المغنية ، وتتكون من اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما ، وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية ، ومدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه ، وعضو عن اتحاد عمال نقابات مصر ، وعضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية، وتختص هذه اللجنة وحدها بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة ، مادة (٦٨) من القانون ، وعلى اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائياً ، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله ، وأن يؤدى إليه ما لم يصرف من مستحقات ، فإذا لم يقم صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض وفقاً للمادة (١٢٢) من هذا القانون ، وعلى اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إن طلب العامل ذلك ، ويكون قرارها في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ، ولو طلب استئنافه ومن ثم أصبح قرارها حاسما .

رقابة القضاء على استعمال السلطة التأديبية :

إذا خالف صاحب العمل القواعد الخاصة بالسلطة التأديبية ، كان للعامل أن يلجأ إلى القضاء طالباً تقرير البطلان للعقوبة التأديبية التي وقعت عليه ، يستوى في هذا أن تكون هذه المخالفة للأحكام الواردة في عقد العمل ، أو الواردة في القرار الوزاري بشأن العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب ، وتتمثل رقابة القضاء حالتئذ ، في التحقق من توافر شروط توقيع العقوبة التأديبية ، والتأكد من توافر ضمانات توقيع هذه العقوبة [١].

كما أن للقضاء الحق فى رقابة مدى تناسب العقوبة مع المخالفة، سواء وجدت بالمنشأة لائحة للجزاءات أم لا ، وسواء كانت لائحة

---

(١) د. أكثم الخولي – ص ٢٠٠ .

الجزاءات تحدد العقوبة تحديداً جامداً أم تضع لها حداً أدنى ، وحداً أقصى، ذلك أن حق صاحب العمل في توقيع العقوبة التأديبية وتحديدها كغيره من الحقوق يخضع للنظرية العامة للتعسف في استعمال الحقوق ، فإذا طبق رب العمل الحد الأقصى للعقوبة على أدنى درجات المخالفة قاصداً الإضرار بالعامل ، فإنه يكون متعسفاً في استعمال حقه ، ويكون للقاضى على سبيل الجزاء العينى أن يرد العقوبة التأديبية إلى الحد المعقول ، الذي يتناسب مع جسامة الخطأ [1].

ثالثاً : تدخل النيابة الإدارية في تأديب عمال بعض المنشآت :

كما قيد المشرع السلطة التأديبية لصاحب العمل بالمادة (الأولى) من القانون (١٩) لسنة ١٩٥٩م [2]، الذي أخضع تأديب العمال في بعض المنشآت الخاصة ، لقانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية .

وفقاً للقانون المشار إليه يخضع لقانون النيابة الإدارية ، والمحاكمات التأديبية أربع طوائف من العمال .

(١) العاملون بالهيئات العامة .

(٢) العاملون بالجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية .

---

(١) د. حسن كيرة – ص ١٩٧ ، وما بعدها ، د. أكثم الخولى – ص ٢٣٨ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢٠٩ ، د. محمد على عمران – ص ١٩٩ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٢٤٦ وما بعدها ، وقد قضت محكمة القاهرة الابتدائية في حكم لها بتاريخ ١٩٥٤/٤/٢٤م بأن سلطة رب العمل التأديبية هي رخصة يستعملها تحت إشراف القضاء ، وهذا الإشراف ينعكس على تقدير الجزاء التأديبي بحيث يكون متناسباً مع درجة الخطأ ، وإذا كان الفصل جائزاً لرب العمل كعقوبة تأديبية فإنه يجب أن يطبق بالنسبة له مبدأ تناسب العقوبة مع الفصل فلا يجازي العامل بأقصى مراتب الجزاء على خطأ بسيط ، مدونـة الفكهاني – جـ ٣/١ – رقم ٤٦٧ – ص ٥٦٧ ، وفي نفس المعنى بتاريخ ١٩٥٦/١٢/٣١م – السابق – رقم ٦٦٤ – ص ٧٩٩ .

(٢) عدلت هذه المادة بالقانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٨١م .

(٣) العاملون في شركات القطاع العام ، أو الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو الهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥% من رأسمالها ، أو تضمن لها حداً أدنى من الأرباح .

(٤) أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية والمشكلة طبقاً لقانون العمل [١].

والغرض من إخضاع تأديب هؤلاء العمال لقانون النيابة الإدارية هو إحكام الرقابة على العمل ، والتأكد من توقيع عقوبة تتناسب مع جسامة المخالفة ، إذ للدولة مصلحة في حسن سير هذه المنشآت ، نظراً لطبيعة ولأهمية الخدمة التي تؤديها ، أو لمساهمة الدولة في رأسمالها ، أو لالتزامها بضمان لأرباحها [٢].

اختصاص النيابة الإدارية :

ويثبت للنيابة الإدارية فيما يتعلق بعمال هذه المنشآت ، مايثبت لها بالنسبة للموظفين العاملين في الجهاز الإدارى للدولة ، وذلك فيما يتعلق بإجراء الرقابة والتحريات اللازمة للكشف عن المخالفات ، وفحص الشكاوي التي تحال إليها من الرؤساء المشرفين على إدارة المنشأة ، أو من جهة رسمية أو غير رسمية ، أو التي تتلقاها من الأفراد ضد هؤلاء العمال، من مخالفة القانون أو الاهمال في أداء الوظيفة ، ولا يخل اختصاص النيابة الإدارية في هذا الشأن ، بحق المشرفين على إدارة

---

(١) منذ عام ١٩٧٦م ، أصبحت التشكيلات النقابية منظمة بقانون خاص ، هو القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٦م ، وليس بقانون العمل .

(٢) د. إسماعيل غانم – فقرة ١٤١ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢١١ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٣٤٠ ، د. حسن كيرة – فقرة ٧٣ .

المنشأة في الرقابة وفحص الشكاوي ، المادة (١) من القانون (١٩) لسنة ١٩٥٩م ، المعدلة والتى جرى تعديلها فيما بعد [1].

وللنيابة الإدارية إذا رأت أن مصلحة التحقيق تقتضى وقف العامل عن أعمال وظيفته ، أن تطلب ذلك من المنشأة عن طريق مدير عام النيابة الإدارية أو أحد الوكيلين [2]، ويكون الوقف بقرار من المسئول المختص بذلك ، وفقاً لقرار مجلس إدارة المنشأة ، أو ممن يتولى الإدارة فيها بحسب الأحوال ، كما يجوز لهذا المسئول المختص ، أن يرفض إصدار قرار بوقف العامل ، وفي هذه الحالة يجب عليه إبلاغ مدير عام النيابة الإدارية ، بمبررات امتناعه عن إصدار قرار الوقف في خلال أسبوع من الطلب ، وإذا صدر قرار الوقف فيجب ألا يزيد مدته عن ثلاثة شهور ، مع ملاحظة أنه لا يشترط لوقف العامل في هذه الحالة ، توافر شروط الوقف الاحتياطى طبقاً للمادتين (٦٦ ، ٦٧) من قانون العمل [3].

الأثر الذي يترتب على مخالفة قواعد وإجراءات السلطة التأديبية لصاحب العمل :

ويترتب على مخالفة قواعد وإجراءات السلطة التأديبية لصاحب العمل نوعان من الجزاء :

أولاً : الجزاء الجنائي : فيعاقب صاحب العمل ، أو المدير المسئول عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ، ولا تزيد على خمسمائة جنيه ، وتتعدد الغرامات بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم

---

(١) ذلك أن الهدف من إخضاع تلك المنشآت لقانون النيابة الإدارية لم يكن تقييد سلطة صاحب العمل ، وإنما هدفه تعقب المخالفات الخطيرة التي يرتكبها العمال ، ويتغاضى عنها القائمون على الإدارة إهمالاً وتواطؤاً ، في هذا المعنى : نقض مدني في ١٩٦٧/١٢/٦م ، المجموعة ١٨-٢٧٦-١٨٢٠ ، وفي ١٩٧٥/٢/١٥م ، المجموعة ٢٦-٧٩-٣٨٥ .

(٢) مادة (١٠) من القانون ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، والمعدلة بالقانون رقم ١٧١ لسنة ١٩٨١م.

(٣) د. إسماعيل غانم – فقرة ١٤٦ مكرر أولاً ، د. عبد الودود يحيى – المكان السابق .

المخالفة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود ، مادة (٢٤٧) من قانون العمل الجديد .

ثانياً : الجزاء المدني : ويتمثل في بطلان الجزاء الموقع ، وتقضى به المحاكم المدنية باعتبار أن قرار صاحب العمل بتوقيع الجزاء التأديبي قرار ناشئ عن عقد العمل ، ولا يعتبر قراراً إدارياً [1].

(١) د. عبد الناصر العطار – ص ٢٦٦ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٣٤٧ ، وما بعدها .

المبحث الثاني

التزامات صاحب العمل

تتوزع مصادر التزامات صاحب العمل ، بين القانون المدني وقانون العمل .

أما القانون المدني : فإنه لم يرد به من مصادر التزامات صاحب العمل ، سوى التزامه بدفع الأجر ، وفقاً لما تنص عليه المادة (٦٩٠) مدني بقولها : " ويلتزم رب العمل أن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف ، مع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة في ذلك " ، وقد أضافت المادة (٦٩٣) مدني : " أنه يجب على رب العمل إلى جانب التزاماته المبينة ، أن يقوم بالالتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة " ، وبالطبع فإن من أهم تلك القوانين الخاصة ، قانون العمل الحالي ، رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م .

ولكن ذلك لا يعنى أن عقود العمل الخاضعة لأحكام القانون المدني. لا تلزم أصحاب العمل ألا بدفع الأجر فقط ، لأن هناك التزامات أخرى تفرضها القواعد العامة ، ومنها تلك القاعدة التى تقضى بأن المتعاقدين لا يلتزمان بما ورد في العقد فقط ، وإنما يلتزمان أيضاً بكل ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعدالة بحسب طبيعة الالتزام ، مادة (٢/١٤٨) مدني ، ومنها تلك التي تقضى بأن العقد ينفذ طبقاً لما اشتمل عليه ، وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية ، مادة (١/١٤٨) مدني .

وبناء على تلك المبادئ العامة يلتزم صاحب العمل بما يلي :

أولاً : يجب أن يقدم صاحب العمل للعامل ، ما يمكنه من أدائه ، وذلك بأن يقدم له الأدوات اللازمة للعمل ، ومكانه ، إلا إذا وجد اتفاق أوعرف يقضى بغير ذلك ، والتزام صاحب العمل بتقديم ما يمكنه من العمل ، ومكانه وأدواته ، لا يقتصر على الحالات التي يتحدد فيها الأجر

على أساس الانتاج كما في الأجر بالقطعة ، وإنما يوجد حيث يفوت الحرمان من العمل على العامل فرصة لزيادة خبرته ، أو حيث يكون المنع من العمل فيه مساس بكرامته أو جرح شعوره [1].

ثانياً : كما يجب على صاحب العمل ، وفقاً للقواعد العامة ، أن يعامل العامل معاملة لائقة باحترام إنسانيته ، بحيث لا يتعرض للإيذاء بالفعل أو بالقول ، ويغطى هذا الالتزام شخص العامل وأفراد أسرته [2].

وأن يوفر له الظروف الملائمة للعمل من الناحيتين الصحية والاجتماعية [3].

ثالثاً : كما يجب على صاحب العمل أن يعطي العامل شهادة خبرة، وفقاً لما نصت عليه المادة (٢/١٣٠) من قانون العمل الجديد ، تحدد خبرته وكفاءته المهنية أثناء سريان العقد ، وتعطى الشهادة للعامل مجاناً ، وهذا الالتزام يقع على عاتق صاحب العمل تطبيقاً لمبدأ وجوب مراعاة حسن النية في العقود [4].

كما يجب على صاحب العمل في نهاية خدمة العامل أن يعطى له شهادة نهاية خدمة ، يبين فيها خدمته وطبيعة عمله وأجره ، وهذا الالتزام يعتبر من مستلزمات العقد ،وفقاً لما نصت عليه المادة (١/١٤٨) مدني ، والمادة (١/١٣٠) من قانون العمل الجديد ، وقد جرى نصها على أنه : " يلتزم صاحب العمل أن يعطى العامل دون مقابل عند انتهاء عقده ، وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٥١٢ ، وما بعدها ، د. حسن كيرة – فقرة ٧٣ ، د. أكثم الخولي – فقرة ١٢٢ .
(٢) د. حمدي عبد الرحمن – ص ٢٣١ .
(٣) د. أكثم الخولي – فقرة ١٢٣ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٣٥٦ ، د. حسن كيرة – فقرة ٧٣ ، د. جمال زكي – ص ٤٣٠ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢٨٩ ، د. حمدي عبد الرحمن – المكان السابق ، وديران وفيتى – المكان السابق .
(٤) د. محمد لبيب شنب – المكان السابق .

لنتهائها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه ، والمزايا التي كان يحصل عليها، وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته ، وذلك أثناء سريان العقد ، وفي نهايته ، ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة ، مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه ، وسبب إنهاء علاقة العمل ، وتعطى هذه الشهادة مجاناً بناء على طلب العامل (١)، كما أن هذا الالتزام يقع على عاتق رب العمل ، وفقاً لما نصت عليه المادة (١٣٠) المشار إليها .

ويلاحظ أن شهادة نهاية الخدمة ، هي مجرد شهادة بحقيقة الواقع ، وليست شهادة توصية بالعامل أو تزكية له ، ولذلك فلا يجوز تضمينها أي تقدير لكفاءة العامل أو أمانته (٢)، إلا في حدود ما نص عليه القانون الجديد .

كما لا يجوز أن تتضمن نقداً للعامل أو تعريضاً به في صدد أمانته أو كفاءته ، وقد كان المشرع حريصاً في المادة (١٣٠) من قانون العمل الحالي ، على تحديد البيانات التي تدرج في شهادة الخبرة ، بحيث لا تتعدى تزويد العامل بحقيقة الواقع ، عن قيامه بعمل معين لمدة معينة ، لقاء أجر محدد حتى يتسنى له الحصول على عمل في المستقبل ، فإذا تمكن صاحب العمل من إضافة بيانات أخرى تتعلق بتقييم العامل ، فربما يؤدى ذلك إلى عرقلة حصوله على عمل في المستقبل ، إن كان التقييم ضاراً بالعامل ، أو مساومة العامل للتنازل عن بعض حقوقه إن كان

---

(١) ويجوز أن يطالب بهذه الشهادة أرملة العامل أو أولاده ، وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه إذا توفي العامل كان لأرملته أن تطالب صاحب العمل بإعطائها شهادة الخدمة الخاصة به ، حكم بتاريخ ١٩٦٠/١/٢٠م ، منشور بمجلة القانون الاجتماعي ١٩٦٠-٤٢٥ ، مشار إليه في د. محمد لبيب شنب - ص ٣٥٧ - هامش (١) .

(٢) د. محمد لبيب شنب - المكان السابق ، د. جمال زكي - ص ٤٣١ ، د. إسماعيل غانم - ص ٥٧٤ .

التقييم في صالحه ، ولذلك سد النص الطريق أمام صاحب العمل بما لا يتجاوز البيانات المحددة بالمادة (١٣٠) عمل [1].

وقد فرض قانون العمل على صاحب العمل التزامات متعددة يتعلق الجانب الأكبر منها بالأجر ، وذلك نظراً لما له من طابع حيوى في حياة العامل الشخصية والاجتماعية ، وكذلك أجازات العامل لأهميتها على راحته البدنية والذهنية ، وتواصله الانسانى والاجتماعى ، والجانب الآخر يتضمن أنوعاً من الالتزامات التى تفرض - فقط - على أصحاب الأعمال في العقود التي يحكمها قانون العمل ، وسوف نعرض فيما يلي للالتزام بدفع الأجر ، فنخصص له مطلباً ، ثم لأجازات العامل ، فنخصص لها المطلب الثاني ، وأخيراً نخصص مطلباً ثالثاً للالتزامات الأخرى لصاحب العمل .

المطلب الأول

التزام صاحب العمل بدفع الأجر

تكلمنا عن الأجر فيما سبق كعنصر من عناصر عقد العمل ، ونتكلم عنه الآن باعتباره التزاماً على صاحب العمل ، ونظراً لأن الالتزام بدفع الأجر يعتبر من أهم الالتزامات التى تقع على عاتق صاحب العمل ، عنى المشرع بتفصيل أحكام هذا الالتزام ، فبين قواعد الوفاء به ، من حيث النقود التي يؤدى منها ، وزمان ومكان وإثبات الوفاء بالأجر ، وأهلية العامل في قبض الأجر ، وقد استلزم الطابع الحيوى للأجر بالنسبة للعامل ، أن يضع المشرع له قواعد خاصة بحماية الأجر تضمن للعامل الحصول على أجره كاملاً ، وبعض هذه القواعد ينصرف إلى حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل ، وبعضها الآخر ينصرف إلى حماية الأجر في

---

(١) د. حمدي عبد الرحمن - ص ٢٣٤ ، د. إسماعيل غانم - فقرة ٢٣٢ ، حيث يرى أنه لا مانع من أن يعطى العامل شهادة إضافية تشير إلى كفاءته وخلقه ، وراجع حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٦٢/١/٨م ، الهواري - جـ٢ - ص ٧٢٨ .

مواجهة دائني العامل ، ونخصص لدراسة هذه الموضوعات فرعين ، أولهما : لقواعد الوفاء بالأجر ، وثانيهما : لحماية الأجر .

الفرع الأول

قواعد الوفاء بالأجر

قواعد الوفاء بالأجر تتناول : العملة التي يؤدى منها الأجر ، ومواعيد دفع الأجور ، ومكان الوفاء بالأجر وإثبات الوفاء به ، وتقادم الحق في الأجر ، وسوف نبين هذه المسائل تباعاً .

أولاً : عملة الوفاء بالأجر :

إذا كان الاتفاق على أداء الأجر بين العامل وصاحب العمل بالنقود، ففي هذه الحالة لا يجوز الوفاء بشيىء غيرها .

كما لايجوز الوفاء بعملة أجنبية ، حتى لا يتحمل العامل فرق سعر العملة [1].

وقد نصت على ذلك المادة (٣٨) من قانون العمل بقولها : " تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل ، بالعملة المتداولة قانوناً " ، وهذا النص لا يمنع الاتفاق على الأجر العيني ، فيجوز أن يرد الاتفاق على أن يؤدى للعامل أجره أو جزء منه عيناً ، وقد قصد بهذا النص تحريم نظام المقايضة ، الذي كان شائعاً في بريطانيا حيث كان يسمى (Truck System) وكان مشهوراً في تاريخ الأجور ، وارتبطت به حقبة طويلة في الدول المختلفة ، آلام الطبقة العاملة ، بسبب أنه كان كثير ما ينتقص من الأجر الحقيقى للعامل عن طريق السلع التي تقدم له،

---

(١) د. أكثم الخولى – فقرة ٢٠١ ، د، محمد حلمى مراد – فقرة ٢٧٣ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٦٩ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٣١٤ ، د. جمال زكي – ص ٤٣٨ ، وما بعدها حيث قرر أن هذا الحظر يرد على كل ما يستلزم الاستبدال أيا كانت صورته في سلب جزء من أجر العامل ، كالبطاقات والبونات ، والأوراق التجارية المستحقة الدفع في أجل غير قريب .

فقد كان الأجر يدفع للعامل عيناً بتسليمه سلعاً ينتجها المصنع ، ويقع على العامل عبء تصريفها ، أو مواد غذائية بأعلى من سعر السوق ، فيضطر هذا الأخير إلى بيع ما نسلمه ، أو ما زاد عن حاجته منها بسعر أقل مما رضي الوفاء به ، متحملاً الفرق بينهما ، كما ألزم البعض الآخر العامل بالشراء من محال معينة لهم فيها سلع أقل جودة وأغلى ثمناً مما يباع في غيرها [1]، ويستردون منه بالتالي الأجر الذي قبضه ، كما يسلمونه بدل النقود ، بطاقات أو بونات يضطر إلى استبدالها بقيمة أقل من أجره ، وتنتهي إلى سلب جزء منه [2]، كما نصت المادة (٤٢) من قانون العمل الحالي على أنه : " لا يجوز لصاحب العمل الزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة ، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات " ، وكما يبدو فإن النص يحرم على صاحب العمل الزام العامل بهذا النوع من الوفاء ، فإذا ارتضى من تلقاء نفسه الشراء على النحو الذي تحظره المادة ، فلا تثريب على صاحب العمل في هذه الحالة .

ولا يقتصر الحظر الوارد في المادة (٣٨) على الأجر وملحقاته فقط ، وإنما يمتد إلى كل ما هو مستحق للعامل في مواجهة صاحب العمل، كالتعويض عن الفصل التعسفي ، ومكافأة نهاية الخدمة [3].

حالات جواز دفع الأجر بالنقد الأجنبي :

ولئن كان دفع الأجر بالنقد المتداول هو الأصل ، إلا أنه يرد عليه استثناءات هي :

---

(١) وهو ما كان يعرف بنظام المخزن ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢١٥ .
(٢) د. جمال الدين زكي – ص ٤٣٩ .
(٣) د. عبد الودود يحيى – المكان السابق ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٦٩ .

(١) العاملون بالمناطق الحرة :

ويستثنى من دفع الأجر بالعملة المتداولة ، العاملون في المناطق الحرة ، والمنشآت الخاضعة لاستثمار رأس المال العربي والأجنبي ، القانون (٤٣) لسنة ١٩٧٤ ، المادة (١٠٢) التي عدلت بقرار من وزير الاقتصاد والتجارة الخارجية (١)، وتنص على ما يأتي : " يلزم أصحاب المنشآت المقامة بالمناطق الحرة بتحديد أجور ومرتبات ومكافآت العاملين بها بالعملات الحرة ، على ألا يقل أجر العامل في اليوم الواحد عما يعادل دولارين أمريكيين ، ويتم سداد هذه المستحقات للعاملين المصريين بما يعادلها بالجنيه المصري بأعلى سعر صرف معلن في اليوم العشرين من شهر الاستحقاق[٢]" ، وبالنسبة للمنشآت المرخص لها بفتح حسابات بالنقد المصري ، فيجوز لها صرف الأجور والمرتبات والمكافآت بالعملات المصرية ، مقدرة على أساس أعلى سعر صرف معلن في البنوك المعتمدة .

(٢) الأجور المستحقة للملاحين البحريين :

وهناك استثناء آخر ، أتت به المادة (٧) من القرار رقم (١٥٨) لسنة ١٩٥٩م ، بشأن عقد العمل البحري ، حيث تنص على أنه : "تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للملاح بالعملة الوطنية ، غير أنه إذا استحقت ، والسفينة خارج المياه الاقليمية ، جاز أداؤها بالعملة الأجنبية بشرط قبول الملاح ذلك كتابه " .

---

(١) رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٩م ، والمنشور بالوقائع المصرية ـ عدد ٢٩ في ١٩٨٩/٢/٢م .

(٢) وقد أضاف قرار وزير الاقتصاد المشـار إليه ، المادة (٢٠) مكرر ، ونـص على أن : " الأجور والمرتبات وما في حكمها ، وغيرها من المبالغ المستحقة للعاملين المصريين عن مكافآت وبدلات رئيس وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين والمحددة ، والتي تحدد في عقود العمل الخاصة بهم ، بوحدات النقد الأجنبي ، يتم سدادها بما يعادلها بالجنيه المصري على أساس أعلى سعر معلن في اليوم العشرين من شهر استحقاق هذه المبالغ" وسيظل هذا الحكم قائماً حتى صدور اللائحة التنفيذية لقانون الاستثمار الجديد رقم (٢٣٠) لسنة ١٩٧٩م ، والقوانين المعدلة له .

ويلاحظ أن الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على دفع الأجرة المستحقة للعامل أو مستحقاته النقدية الأخرى بغير العملة المتداولة قانوناً ، يعتبر باطلاً وغير مبرئ للذمة [1].

ويعاقب على مخالفة هذا النص ، بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ، ولا تزيد على خمسمائة جنيه ، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وتضاعف في حالة العود ، مادة (٢٤٧) عمل.

ثانياً : زمان الوفاء بالأجر :

يستحق العامل أجره في الوقت المتفق عليه في العقد ، أو المنصوص عليه في لائحة تنظيم العمل ، وإلا استحق أجره فور تمام العمل ، وهذا ما يتفق مع حديث النبي – صلى الله عليه وسلم – : " اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه " ، فإذا كان العامل يعمل بالشهر مثلاً استحق أجره ، آخر يوم في الشهر ، وإذا كان بالقطعة استحق أجره فور الانتهاء منها [2]، ولكن ليس هناك ما يمنع من الاتفاق على دفع الأجر في مواعيد أخرى ، فيجوز أن يتقاضى عمال اليومية أجرهم كل أسبوع ، كما يجوز أن يتقاضى عمال المشاهرة أجرهم كل شهرين أو ثلاثة .

ونظراً لحرص المشرع على أن يتقاضى العمال أجورهم في فترات دورية متقاربة تقديراً منه لحاجته إليه ، فقد نص في المادة (٣٨) عمل ، على أن تؤدى الأجور في أحد أيام العمل وفي مكان العمل ، وذلك مع مراعاة الأحكام الآتية :

(أ) العمال المعينون بأجر شهري ، تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر .

---

(١) د. حسن كيرة – ص ٤٣٧ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢١٦ .

(٢) د. جمال زكي – المرجع السابق – ص ٤٣٧ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢١٦ ، وما بعدها ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢٧٥ ، وما بعدها .

(ب) إذا كان الأجر بالقطعة ، واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين ، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع ، على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من عمل ، وأن يؤدى له باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به .

(ج) في غير ما ذكر من الأحوال ، تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع، على أنه يجوز أن تؤدى لهم مرة كل أسبوعين ، أو كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك .

وهذا النص يحرص على حصول العامل على أجره في مواعيد دورية متقاربة ، ولذلك لا يجوز الاتفاق على دفع الأجور في فترات أطول من الفترات المحددة في النص [1]، وقد حرص النص على أن يكون دفع الأجر في أحد أيام العمل ، حتى لا يحرم من يوم راحته ، اللهم إلا إذا كانت راحته في الذهاب للعمل ، وليس المكث في البيت ، وحتى لا يتحمل مشقة ونفقات الانتقال إلى مكان المنشأة لقبض الأجر .

وإذا انتهت علاقة العمل ، أدى صاحب العمل للعامل أجره وكافة المبالغ المستحقة فوراً ، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه، فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وكافة مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل ، مادة (٣٨) عمل ، فيجب أداء أجر العامل ومستحقاته إليه أو إلى ورثته فور إنتهاء علاقة العمل ، إلا في حالة تركه العمل من تلقاء نفسه ، كاستقالته – مثلاً – ، فيستوفى أجره ومستحقاته خلال سبعة أيام من تاريخ ترك العمل .

ويعاقب صاحب العمل على مخالفة القيود السابقة ، بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ، ولا تزيد على خمسمائة جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٢١٧ .

العمال الذين ارتكب في شأنهم المخالفة ، كما تضاعف العقوبة في حالة العود ، مادة (٢٤٧) عمل .

ثالثاً : مكان الوفاء بالأجر :

نصت المادة (٣٨) من قانون العمل ، على وجوب الوفاء بالأجر في مكان العمل ، وذلك على خلاف القواعد العامة التي تقضي بأن يكون الوفاء في موطن المدين ، والغرض من ذلك هو حصول العامل على أجره بسرعة ربما لا تتحقق في حال إرسال الأجر إليه في موطنه ، ولأن ذلك أدعى للربط بينه وبين عمله وزيادة ولائه له ، على أنه إذا تم الوفاء بالأجر في مكان آخر ، فإن هذا يكون مبرئاً لذمة صاحب العمل ، ولا يستطيع العامل أن يطالب بالوفاء بأجره مرة أخرى في مكان العمل ، ولكن يترتب على مخالفة هذا الحكم ، أن توقع على صاحب العمل العقوبة المنصوص عليها في المادة (٢٤٧) عمل ، وهي الغرامة التي لا تقل عن مائة جنيه ، ولا تزيد على خمسمائة جنيه ، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة ، وإذا اتفق على دفع الأجر في مكان آخر غير مكان العمل ، فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً ، إذا كان أكثر فائدة للعامل ، كتحويله على حسابه الجاري في أحد البنوك بناء على طلبه ، أو إذا كان هناك عذر مقبول لذلك [1].

رابعاً : إثبات الوفاء بالأجر :

لم يشأ المشرع أن يترك إثبات الوفاء بالأجر للقواعد العامة في الإثبات ، فنص في المادة (٤٥) عمل ، على أنه : " لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلامه الأجر في السجل المعد لذلك ، أو كشوف الأجور على أن تشمل بيانات هذه

---

(١) د. عبد الناصر العطار – ص ٢٧٧ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢١٨ ، د. محمد حلمي مراد – ص ٢٨٧ – هامش (١) ، د. إسماعيل غانم – ص ١٧١.

المستندات مفردات الأجر " وتطبيقاً لهذا النص لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام أجره في السجل المعد لقيد الأجر ، أو في كشوف الأجور أو على الايصال المعد لهذا الغرض .

ويترتب على هذا النص ، أنه لا يجوز إثبات الوفاء بالأجر بالبينة أو القرائن ، مهما قلت قيمة المبلغ المدعى به ، أي ولو لم يتجاوز خمسمائة جنيه ، بل يجب أن يكون ذلك كتابة في جميع الأحوال ، ويكفي حصول أى كتابة موقعة من العامل ، طالما أنها تفيد استلام الأجر ، ويقع عبء اثبات الوفاء بالأجر على صاحب العمل ، عملاً بالمادة (الأولى) من قانون الاثبات [1].

خامساً : تقادم الحق في الأجر :

لم يتضمن قانون العمل قواعد خاصة بتقادم الأجر ، ولذلك يتعين بشأنها الرجوع إلى أحكام القانون المدني ، سواء كانت تلك الأجور مستحقة بمقتضى عقود لا تخضع لغير القانون المدني ، أم بمقتضى عقود تخضع لقانون العمل [2].

وقد تضمن القانون المدني نوعين من التقادم فيما يتعلق بالحق في الأجر ، أحدهما تقادم خمسى ، والثاني تقادم حولى .

أما التقادم الخمسى ، فقد نصت عليه المادة (٣٧٥) مدني بقولها: " يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ، ولو أقر به المدين ، كأجرة المباني والمهايا والأجور والمعاشات " .

وأما التقادم الحولى ، فقد نصت المادة (٣/٣٧٨) ، على أنه يتقادم بسنة واحدة : " حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ، ومن ثمن ما قاموا به من توريدات " .

---

(١) د. محمد حلمي مراد – فقرة ٢٧٤ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢٧٨ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٤٥٥ ، وما بعدها ، حيث يقرر أن الاقرار واليمين يقومان مقام الكتابة .

(٢) د. محمد لبيب شنب – ص ٤٥٦ .

فالنص الأول يجعل تقادم الأجور بمضى خمس سنوات أما النص الثاني فإنه يجعله بمضى سنة واحدة .

ولهذا ذهب رأى إلى أن أجور الموظفين والمستخدمين تتقادم بمضى خمس سنوات ، استناداً إلى المادة (١/٣٧٥) مدنى ، بينما أجور العمال تتقادم بسنة ، استناداً إلى المادة (٣/٣٧٨) مدني ، وذلك على اعتبار أن المخاطب بالنص الأول في نظر أصحاب هذا الرأي ، هم الموظفون والمستخدمون وهم الذين لا يقومون بعمل يدوي غالباً [١].

وهذا الرأي منتقد لأن التفرقة بين الموظفين والعمال تفرقة مهجورة وليس في النصين ما يشير إلى العمل بهذه التفرقة ، بل تضمن كلاهما النص على لفظ الأجور ، والمادة (١/٣٧٥) مدني ، نصت على المهايا والأجور فإذا كانت المهايا هي ما يتقضاها المستخدمون ، فإن الأجور الواردة بالمادة هى ما يتقاضاه العمال ، ومن ثم ينصرف هذا النص إلى الموظفين والعمال أيضاً [٢].

لهذا يترجح أن التقادم الحولي يقوم على أساس قرينة الوفاء ، باعتبار أن العامل لا يصبر على عدم تقاضيه الأجر أكثر من عام ، لأن الأجر هو مورد رزقه الوحيد في الغالب ، وبالتالي لا يجوز التمسك بهذا الوفاء إذا انتفت قرينته ، بأن يثبت أن العامل لم يتقاض أجره ، أو نكل من يتمسك بهذا التقادم عن حلف اليمين ، على أنه أدى الأجر فعلاً .

فإذا لم تتوافر شروط التمسك بالتقادم الحولى ، جاز لصاحب العمل أن يتمسك بالتقادم الخمسى ، إذا كانت قد مضت خمس سنوات على استحقاق الأجر لأن التقادم الخمسى لا تشترط فيه الشروط السابقة ،

---

(١) الوسيط للسنهوري – جـ ٣ – ص ١٠٣٣ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢٢٠ .
(٢) د. عبد الناصر العطار – ص ٢٧٩ ، وما بعدها .

ويقوم على أساس تجنيب المدين عبء تراكم الديون عليه ، فكان له أن يتمسك به ، ولو أقر بعدم وفاء الدين للمدين [1].

ويرى الدكتور عبد الودود يحيى : أن التفرقة بين الموظف أو المستخدم من جهة ، والعامل بالمعنى الضيق من جهة أخرى ، تفرقة لا تؤدى إلى اختلاف القواعد القانونية التى يخضعون لها ، فكل من يعمل مقابل أجر بموجب عقد عمل ، يخضع للأحكام المنظمة لهذا العقد ، سواء أكان (مستخدماً) أم (عاملاً) ، ولذلك فإنه ينبغى ألا يترتب على هذه التفرقة ، اختلاف الأحكام الخاصة بكل منهما فيما يتعلق بالمدة اللازمة لتقادم الحق في الأجر ، وهى سنة ، وفقاً للمادة (١/٦٩٨) مدنى ، لأنها تهدف إلى تصفية المراكز القانونية الناشئة عن عقد العمل خلال سنة من تاريخ انتهائه [2].

ويرى الدكتور عبد الناصر العطار : أن كلاً من التقادم الخمسى والتقادم الحولى ، لا يجوز الحكم به لعدم دستوريته باعتبار أنه مخالف لأحكام الشريعة الإسلامية التى جعلها الدستور المصدر الرئيسي للتشريع، وإذا كان المذهب المالكى يجيز للقاضى إلا يسمع دعوى بحق مضت عليه ثلاثون سنة لتعذر إثبات هذا الحق ، فإنه وغيره من المذاهب لا يمنع سماع الدعوى بحق مضت عليه خمس سنوات ، خصوصاً ضد من أقر بالحق ، فطالما أقر به فلا يتصور في الشريعة الإسلامية أن يتخلص من

---

(١) د. إسماعيل غانم – ص ٣٨٠ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٤٥٨ ، وما بعدها ، د. عبد الناصر العطار – ص ٢٨٠ ، كما يسرى التقادم الخمسى على الأجر الاضافى وبدل السكن وبدل السفر ، نقض ١٩٨٠/٣/١م في الطعن رقم ٤٣٠ لسنة ٤٤ق ، الهواري في قضاء النقض – جـ ٤ – ص ١٤١ – رقم ١٢٣ ، كما يسرى التقادم الخمسى على ملحقات الأجر كبدل التغذية ، نقض ١٩٨٦/٢/٢٣م في الطعن رقم (١٣١٥) – س ٥٠ق – السابق – جـ ٧ – ص ٣٣ – رقم ٢٧ ، وفي هذا المعنى : د. جمال زكي – ص ٤٥١ ، وما بعدها .

(٢) د. عبد الودود يحيى – جـ ٧ – ص ٣٣ .

الوفاء به ، وكذلك الأمر إذا مضت سنه على الحق ، لأن تلك المدة لا يتعذر معها اثبات الحق ، والحق أحق أن يقضى به [1].

كما أضيف أن الشريعة الإسلامية من مصادر قانون العمل ، وهذا يعطى لمبادئ تلك الشريعة – من باب أولى – تفسير تلك النصوص بما يتواءم مع هدى أحكامها وما تراه الشريعة بخصوص هذا التقادم ، هو الذي يتفق مع غاية قانون العمل في حفظ حقوق العامل على نحو يترجح العمل به في هذا الميدان بالذات .

الفرع الثاني

الحماية المقررة لأجر العامل

وقد أسبغ المشرع حمايته على أجر العامل من خلال عدة إجراءات منها تقرير الامتياز للمبالغ المستحقة للعامل ، وتقييد الحجز على الأجر بما يضمن استبقاء أكثر أجر العامل تحت يده باعتباره مصدر رزقه الرئيسي ، كما قرر في بعض الحالات استحقاق العامل لأجره دون عمل ، ونعالج هذه الموضوعات الثلاثة :

الموضوع الأول

امتياز المبالغ المستحقة للعامل

قررت المادة (١/١١٤١) مدني للأجور المستحقة للعامل عن الستة شهور الأخيرة امتيازاً على جميع أموال صاحب العمل في المرتبة الرابعة [2] بحيث يتقدم به على سائر الدائنين التالين له في المرتبة ،

---

(١) د. عبد الناصر العطار – ص ٢٨١ .

(٢) د. جمال زكي – ص ٤٤٦ ، حيث يقرر ان هذا الامتياز يقوم على دوافع إنسانية ، فالطابع الغذائي للأجر يفرض توفير الأولوية في استيفائه ، كما ان التبعية التى تثقل العامل تبعث في نفسه الحرج من الالحاح في المطالبة باجره او الاصرار عليه .

ويستوفيه بعد المصروفات القضائية ، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم ، ويتساوى هذا الامتياز في المرتبة مع امتياز المبالغ المستحقة لموردى المأكل والملبس ، وامتياز النفقة عن الستة شهور الأخيرة المستحقة في ذمة المدين ولا يجب قيد هذا الامتياز، ويتمتع به جميع العمال الخاضعين للقانون المدني .

أما العمال الخاضعون لقانون العمل ، فقد قررت المادة (٧) من قانون العمل الحالي ، هذا الامتياز لكافة المبالغ المستحقة لهم عند صاحب العمل ، كالأجور والتعويضات ومكافأة نهاية الخدمة ، ونصت على أنه : " يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو للمستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة [١].

ضمان استيفاء حقوق عمال المقاول من صاحب العمل :

ولم يكتف المشرع بحق الامتياز العام المقرر لدين الأجر ، وإنما أجاز لعمال المقاول أن يطالبوا بأجورهم من صاحب العمل الأصلى ، فقررت المادة (١/٦٦٣) مدني ، بأن : " عمال المقاول يكون لهم حق مطالبة رب العمل مباشرة بما لا يجاوز القدر الذي يكون مديناً به للمقاول الأصلى وقت رفع الدعوى ، كما يثبت هذا الحق لعمال المقاول من الباطن، قبل كل من المقاول الأصلى ورب العمل ، وعلى ذلك يستطيع عمال المقاول أن يتقاضوا أجورهم المستحقة على المقاول مباشرة من الأجر الذي للمقاول على صاحب العمل وهم يحصلون على ذلك من طريق دعوى مباشرة يرفعونها على صاحب العمل ، لا بواسطة دعوى غير

---

(١) د. عبد الناصر العطار – ص ٢٨١ ، وما بعدها ، د. محمد حلمى مراد – فقرة ٢٨٦ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٧٣ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢٢٢ ، د. جمال زكي – ص ٤٤٧ ، وما بعدها .

مباشرة نيابة عن مدينهم الأصلى وهو المقاول " ، ولكن هذه الدعوى لا تمنع دائن صاحب العمل من مزاحمة رافعها [1]، ولذلك جعل المشرع لعمال المقاول امتيازاً على المبالغ المستحقة على صاحب العمل للمقاول ، الفقرة الثانية من المادة (٦٦٢) ، مدني ، ومحل هذا الامتياز ، هو المبالغ التي في ذمة صاحب العمل أو المقاول الأصلى وقت توقيع الحجز فلا عبرة بما يكون قد انقضى قبل ذلك .

وقد يقوم المقاول بإحالة ماله قبل صاحب العمل قبل توقيع الحجز عليه من عمال المقاول ، حتى لا يجدوا له مالاً قبل صاحب العمل يمكن الحجز عليه ، فتنبه المشرع لذلك فجعل لهؤلاء حق تتبع الدين الذى يقع عليه الامتياز ، وقضى فــي الفقـــرة الثالثة من المادة (٦٦٢) مدنى ، على أن الحقوق المقررة لهؤلاء العمال تكون مقدمة على من ينزل له المقاول عن دينه قبل رب العمل ، وعلى هذا يكون لهؤلاء العمال استيفاء حقوقهم من هذه المبالغ ، رغم أنها بحوالتها للغير ، قد خرجت من ذمة مدينهم المقاول ، وذلك ما استقر عليه الرأي بالنسبة لتفسير هذا النص ، لأنه التفسير الذي يتفق مع الحكمة من وجوده [2].

والمقصود بحقوق العمال الممتازة هنا ، هى الحقوق الناشئة عن أدائهم للعمل المتفق عليه بين المقاول الأصلى ورب العمل ، أو بين المقاول الأصلى والمقاول من الباطن من أجور أو مكافآت ، أو تعويضات، دون غيرها مما يكون مستحقاً لهم لدى المقاول ، ويرد هذا

---

(١) السنهوري – الوسيط – جـ ٢ – فقرة ٥٦٤ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٤٦٣ ، د. عبد الودود يحيى – المكان السابق ، د. جمال زكي – ص ٤٤٩ .

(٢) السنهوري – السابق – ص ٩٧٣ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٤١٤ ، د. إسماعيل غانم – ص ٣٥٦ ، وليس المقصود من النص مجرد عدم نفاذ الحوالة الحاصلة بعد الانذار أو الحجز ، لأن ذلك مجرد تطبيق للقواعد العامة ، ولما كان هناك حاجة للنص عليه صراحة فمفاده تقرير الأولوية لحق العامل على حقوق خلفاء المقاول الذين نزل لهم عن حقوقه ، قبل رب العمل ، مجموعة الأعمال التحضيرية – جـ ٥ – ص ٥٣ .

الامتياز على المبالغ المستحقة للمقاول من الباطن وللمقاول الأصلى عن المقاولة التي قاموا بتنفيذها ، لا عن أية مبالغ أخرى .

الموضوع الثاني
ضمانات الحجز على أجر العامل

وحماية لأجر العامل قرر المشرع ضمانات لحمايته من أن يتنقص ، سواء كان هذا الانتقاص متمثلاً في اقتطاع صاحب العمل من أجر العامل ، أو الاقتطاع من الأجر وفاء لديون على العامل .

أولاً : ضمانات اقتطاع صاحب العمل من أجر العامل :

قد يحدث أن يكون العامل مديناً لصاحب العمل ، إما بمبالغ اقترضها منه ، أو بسبب تعويض صاحب العمل عما أتلفه العامل من آلات أو مهمات مملوكة لصاحب العمل ، وفي هذه الحالات يستطيع صاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل ما يكون مستحقاً له ، إلا أن هذا الاقتطاع لو ترك دون قيد ، فإنه سوف يهدد العامل في مورد رزقه ، لأن هذا الاقتطاع ربما يستنفذ أجر العامل أو جزءاً كبيراً منه ، ولذلك قيد المشرع هذا الاقتطاع ، وفرق بين ما يكون مستحقاً لصاحب العمل بسبب اقتراض العامل ، وما يكون مستحقاً بسبب خطأ العامل فى فقد ، أو إتلاف مهمات .

(أ) بالنسبة للقروض :

نصت المادة (٤٣) عمل ، على أنه : " لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠% وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد ، ولا أن يتقاضى عن هذا القرض أية فوائد ، ويسرى ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً " ، ويقصد بالأجر في المادة

المذكورة ، الأجر الفعلى لا المسمى في العقد ، فهذا الأخير قد يزيد نتيجة العمل ساعات إضافية ، وقد ينقص بسبب غياب العامل [١].

وتسرى هذه النسبة عند اقتطاع صاحب العمل ما يكون قد دفعه للعامل من أجر قبل ميعاد استحقاقه ، فالأجر المعجل ليس إلا قرضاً [٢]، وذلك حتى لا يتحايل صاحب العمل ويدعى أن المبلغ المدفوع مقدماً ليس قرضاً ، وإنما هو أجر مدفوع مقدماً [٣].

(ب) بالنسبة للمستحق تعويضاً للمتلفات :

أما بالنسبة لما يكون مستحقاً على العامل من تعويض بسبب اتلاف أو كسر آلات أو مهمات ، فقد قيدت المادة (٧٣) عمل ، ما يقتطع نظير ذلك بما لا يجاوز خمسة أيام في الشهر الواحد ، ولا يتقيد صاحب العمل بالحد الأدنى المنصوص عليه بالمادة (٤١) عمل ، وحق صاحب العمل في الاقتطاع في حدود تلك النسبة ، لا يتأثر بمنازعة العامل في تقديـــر التعـــويض خـــلافاً لما تقضى به المادة (٣٦٢/١) مدني ، من أنه يشترط لوقوع المقايضة أن يكون كل من الدينين خالياً من النزاع [٤].

وقد أجازت المادة (٧٣) عمل ، للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من القانون الجديد .

---

(١) د. محمد حلمي مراد – فقرة ٢٧٧ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٤٤٦ ، وما بعدها .

(٢) د. أكثم الخولي – ص ٣٧٤ – هامش (١) ، وقارن ما ذهب إليه د. إسماعيل غانم – ص ٣٧٦ حيث يفرق بين ما إذا كان العامل قد أدى عملاً يقابل ما تقاضاه من أجر قبل موعد استحقاقه ، وبين ما إذا كان الأجر مقدماً دون قيد ، وفي الحالة الأولى لا يتقيد صاحب العمل بنسبة العشرة في المائة ، أما في الحالة الثانية فإن ما تقاضاه العامل يكون قرضاً يخضع لنسبة العشرة في المائة حتى لو سماه الطـرفان أجراً ، وفي هذا المعنى : د. عبد الودود يحيى – ص ٢٣٠ .

(٣) د. عبد الناصر العطار – ص ٢٨٤ .

(٤) المرجع نفسه – ص ٢٨٧ ، د. جمال زكي – ص ٤٤٥ .

ويكون قرار اللجنة في تلك الحالة قابلاً للطعن من جانب العامل ، ومن جانب صاحب العمل ، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الابتدائية الواقع فى دائرتها محل العمل ، ويكون حكمها نهائياً في الحالتين ، أي في حالة تظلم العامل أمامها مباشرة ، أو في حالة الطعن في قرار اللجنة القضائية أمامها .

وتقضى الفقرة الثالثة ، من المادة (٧٣) بأنه ، إذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف ، أو قضى له بأقل منه فإنه يجب عليه أن يرد للعامل ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ الحكم نهائياً ، أو من تاريخ قبوله لقرار اللجنة أو فوات ميعاد استئنافه .

ثانياً : حماية الأجر من دائنى العامل :

وقد قيد قانون العمل حق دائنى العامل في الحجز على الأجر تحت يد صاحب العمل ، كما قيد حق العامل في النزول عن أجره للغير ، فنصت المادة (٤٤) عمل ، على أنه : " مع مراعاة أحكام المواد (٧٥ ، ٧٦ ، ٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضى في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم (١) لسنة ٢٠٠٠ ، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود (٢٥%) من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (٥٠%) في حالة دين النفقة .

وعند التزاحم يقدم دين النفقة ، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات ، أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق ، أو ما وقع على العامل من جزاءات .

ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل .

وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة " .

ولا تنطبق تلك الأحكام إلا على العاملين الخاضعين لأحكام عقد العمل الفردي الوارد في قانون العمل ، أما غيرهم فتطبق عليهم القواعد العامة في الحجز على الأجور ، والمحددة بمقدار الربع ، وعند التزاحم يخصص نصفه لوفاء دين النفقة المقررة ، والنصف الآخر لما عداها من الديون ، مادة (٤٨٨) مرافعات [١]، وتسرى تلك الأحكام على حوالة ما يجوز الحجز عليه من أجر العامل [٢].

الموضوع الثالث

حالات استحقاق الأجر بدون عمل

من المقرر شرعاً وقانوناً أن الأجر نظير العمل ، ومن مقتضى تلك المقابلة أن العامل إذا لم يقم بالعمل المتفق عليه فإنه لا يستحق الأجر ، ومع ذلك فإن العامل قد يستحق الأجر رغم أنه لم يقم بالعمل ، وذلك في حالة ما إذا كان مستعداً لأدائه ولكنه لم يتمكن بسبب ظروف خارجة عن إرادته ، مما يعد حرمانه من الأجر في تلك الحالة منافياً للعدالة .

وقد نظمت التشريعات تلك الحالة ، ومن ذلك ما تنص عليه المادة (٦٩٢) مدني ، من أنه : " إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل ، أو أعلن أنه مستعد

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٤٦٦ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢٣٢ ، وما بعدها ، د. محمد حلمى مراد – فقرة ٢٧٩ .

(٢) د. محمد لبيب شنب – ص ٤٦٧ .

لمزاولة عمله في هذه الفترة ، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل ، كان له الحق في أجر ذلك اليوم " ، وما تنـــص عليه المادة (٤١) عمل من أنه : " إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعداً لمباشرة العمل ، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً ، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل ، استحق نصف أجره " ، وهذا النص ليس له نظير في التشريعات السابقة ، ويطابق ما كان منصوصاً عليه في المادة (٣٦) ، من قانون العمل السابق .

ومن خلال هذا النص يمكن القول ؛ إن العامل قد يستحق أجره كاملاً رغم أنه لم يقم بالعمل ، وقد يستحق نصف الأجر ، ونبين هاتين الحالتين :

أولاً : استحقاق الأجر كاملاً رغم عدم العمل :

وفقاً لما تنص عليه المادتان (٦٩٢) مدني ، (٤١) عمل ، فإن العامل يستحق أجره كاملاً حتى ولو لم يعمل ، إذا حضر لمزاولة عمله أو أعلن أنه على استعداد لأدائه ، ولم يمنعه إلا سبب يرجع إلى صاحب العمل ، ويستوى أن يكون المنع بسبب خطأ من صاحب العمل ، أو إلى فعل لا يعتبر خطأ ، فالحكم واحد في الحالتين ، وهو استحقاق العامل لأجره كاملاً ، فلم تشترط المادتان أكثر من أن يكون المنع بأسباب ترجع إلى صاحب العمل ، ومن ثم قد يكون المنع من العمل مقصوداً به الإضرار بالعامل ، وفي هذه الحالة يكون فعل صاحب العمل خطأ عمدياً ، كما لو أغلق صاحب العمل المنشأة للضغط على العمال في نزاع بينه وبينهم ، وقد يكون فعل صاحب العمل خطأ غير عمدي ، كإهماله في صيانة الآلات حتى توقفت عن العمل ، بل إن صاحب العمل يلزم بالأجر

حتى ولو لم يصدر خطأ منه ، كما لو قرر اغلاق المنشأة بسبب كساد في توزيع منتجاته رغم ما في هذا الحكم المقرر بالمادة (٤١) عمل ، من مجافاة للعدالة ، إلا أن القضاء في أحكامه يلزم صاحب العمل بالأجر في جميع الأحوال التي يعزى فيه المنع إليه حتى ولو لم يكن مسئولاً عن سبب المنع ، كعدم وجود خامات [١]، أو لعيب في الآلات المستخدمة في الإنتاج[٢]، وقد قضى بالزام صاحب العمل بالأجر إذا كان مسئولاً عن العطل الذي يلحق آلات المصنع [٣]، أو تعطيله بإرادته المنفردة [٤].

شروط استحقاق العامل للأجر رغم عدم العمل :

ويشترط لاستحقاق الأجر في تلك الحالة ورغم عدم قيام العامل بالعمل ، وفقاً لما تنص عليه المادة (٤١) عمل ، ثلاثة شروط :

أولها : أن يحضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل.

ثانيها : أن يكون مستعداً لمباشرة العمل .

ثالثها : أن لا يكون المنع من العمل بسبب تنظيم أوقات العمل الذي يملكه صاحب العمل في حدود السلطات الممنوحة له وفي إطار مسئوليته عن حسن سير العمل في المنشأة ، وبناء عليه فلو خفض صاحب العمل ساعات العمل أو أنقص أيام العمل الأسبوعي ، فإن العمال لا يستطيعون أن يحتجوا عليه بالمادة (٤١) عمل ، حتى ولو أدى تصرف صاحب العمل إلى إنقاص أجورهم ، فالاحتجاج على صاحب العمل بتلك المادة لا يكون إلا في حدود منع العمل في الفترة اليومية المحددة له ،

---

(١) تحكيم القاهرة في ١٩٥٤/٣/٢٥م ، مدونة الفكهاني – جـ ١/١ – رقم ٢٦٠ – ص ٣٦٨، وفي ١٩٥٣/١٠/٢١م ، المدونة الدورية العمالية – ص ١٠٠ – رقم ٦٠ ، وقد جاء فيه: " أن عدم وجود المال اللازم لشراء الخامات في الشركة لا يعتبر ظرفاً قهرياً يترتب عليه حرمان العمال من أجورهم " .

(٢) تحكيم الاسكندرية في ١٩٥٣/٣/١٦م ، المدونة العمالية الدورية – ص ٩١ – رقم ٤٨.

(٣) تحكيم القاهرة في ١٩٥٥/٤/٢م ، مدونة الفكهاني – جـ ١/١ – رقم ٢٥٥ – ص ٣٦٤.

(٤) تحكيم القاهرة في ١٩٥٥/٤/١٧م – السابق – رقم ٢٥٦ – ص ٣٦٥.

وصاحب العمل يملك تعديل فتراته دون اعتراض العمال عليه ، ما دام رب العمل لم يكن متعسفاً في ذلك [1].

ثانياً : استحقاق نصف الأجر رغم عدم العمل :

ويستحق العامل نصف أجره في حالتين :

الأولى : المنع من العمل بسبب لا يرجع إلى صاحب العمل :

إذا كان المنع من العمل لا يرجع إلى صاحب العمل ، فإن العامل لا يستحق إلا نصف أجره وذلك وفقاً لما تقضي به المادة (٤١) عمل ، ومن أمثلة ذلك المنع من العمل بسبب حريق ، أو انقطاع التيار الكهربائي من شركة الكهرباء [2]، أو صدور قرار من الحكومة بإغلاق المنشأة دون أن يقع من صاحب العمل ما يبرر ذلك ، وإلزام صاحب العمل بنصف الأجر في تلك الحالات ، نص عليه قـانون العمل في المادة (٤١) ، رغم أن القانون المدني في المادة (٦٩٢) لم يلزم صاحب العمل بالأجر فيها ، واتجاه قانون العمل في هذا الأمر يعد استجابة لمبادئ العدالة ، وما يجرى عليه العرف من صرف جزء من الأجر للعمال في تلك الحالات ، حتى لا يحرموا من مورد رزقهم الوحيد ولو كان المنع من العمل يرجع إلى سبب غير عادي كحريق أو فيضان [3] ، ولأن قانون العمل يعتبر مخصصاً للشريعة العامة ، وهى القانون المدنى .

---

(١) نقض مدني في ١٩٦٠/١٢/٨م مجموعة أحكام النقض –س ١١ – رقم ١٠٤ – ص ٦٤٤.

(٢) تحكيم الإسكندرية في ١٩٥٣/٦/١٦م ، المدونة العمالية الدورية – رقم ٤٨ – ص ٩١ ، وتحكيم القاهرة في ١٩٥٦/١١/١٧م ، مدونة الفكهاني – جـ ١/١ – رقم ٢٩١ – ص ٣٦٨ ، وعكس ذلك : تحكيم القاهرة في ١٩٥٤/١/١٤م ، السابق – رقم ٢٦٢ – ص ٢٦٩ ، وقد جاء فيه : " أنه لا محل لتعويض العامل عن العطلات الكهربائية لأن المصنع لا دخل له في إنقطاع التيار الكهربائي " .

(٣) د. عبد الودود يحيى – ص ٢٢٧ ، وما بعدها ، وعكس ذلك : د. إسماعيل غانم – فقرة ١٧٨ ، حيث يرى أن المنع إذا كان بسبب غير عادى كزلزال أو فيضان ، لا يجب معه أن يتحمل صاحب العمل أي جزء من الأجر ، بل يتحمله المجتمع كله فتتولى الدولة تعويض=

الثانية : المنع من العمل بسبب الإضراب :

إذا كان سبب المنع من العمل يرجع إلى إضراب فريق من العمال، ففي هذه الحالة يثور تساؤل عن مدى استحقاق العمال لأجورهم أيام الإضراب ، ومن الراجح أن العمال الذين شاركوا في الإضراب ، لايستحقون أجراً عن فترة الإضراب لأن الأجر مقابل العمل والعامل الذي أضرب عن العمل لم يؤد عملاً بالفعل حتى يستحق عليه الأجر ، ومن ثم لا يستحق أجراً .

أما العمال الذين لم يشاركوا في الإضراب ولكنهم لم يستطيعوا أداء عملهم بسبب توقف العمل في المنشأة ، فالأصل أنهم لا يستحقون أجورهم ، إلا إذا أمكن نسبة عدم أدائهم للعمل لسبب يرجع إلى صاحب العمل ، كأن يكون صاحب العمل هو الذي دفع العمال للإضراب بسبب عدم تنفيذ التزاماته[1].

ومما هو جدير بالذكر أن القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣ وإن كان قد أباح الإضراب السلمي ، إلا أنه رأى في المادة (١٩٥) منه احتساب مدته أجازة للعامل بدون أجر .

المطلب الثاني

الالتزام بوقت العمل والاجازات

يجب على صاحب العمل أن يلتزم بالوقت الذي حدده القانون للعمل ، كما يجب عليه أن يلتزم بالأجازات المقررة للعامل ونعالج كلاً من هذين الموضوعين في فرع على حده .

= العمال كالتأمين على البطالة ، فالتوقف عن العمل في تلك الحالة يعتبر بطالة جزئية ، أما الحالات الأخرى ؛ فتحمل صاحب العمل جزءاً من الأجر فيها يدفعه على بذل الجهد اللازم لتلافى الإهمال الذى سبب التوقف ، فكان له ما يبرره .

(١) في هذا المعنى : د. إسماعيل غانم – فقرة ١٧٩ .

الفرع الأول

الالتزام بتنظيم القانون لوقت العمل

الأصل أن يتفق العامل وصاحب العمل على الوقت الذي يؤدى العامل فيه عمله ، فإذا لم يكن هناك اتفاق طبق ما هو منصوص عليه في لائحة تنظيم العمل ، إذا كانت هناك لائحة ، وإلا كان لصاحب العمل أن يحدد وقته ، وله أن يعدل فيه بشرط عدم تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل [1]، على أن قانون العمل قد تضمن في الفصل الأول من الباب السادس أحكاماً في تحديد ساعات العمل تتمثل فيما يلي :

أولاً : موعد بدء العمل وموعد انتهائه :

على صاحب العمل أن يحدد موعد بدء العمل وموعد انتهائه بالنسبة لكل العمال أو لكل مجموعة منهم أو لكل عامل ، وله أن يغير هذه المواعيد تبعاً لمصلحة العمل ، متى كان ذلك غير مخالف للقانون ، ولا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالبقاء في مكان العمل دون مبرر، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة (٨٢) عمل ، بقولها : " يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة من بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد ، وتحتسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل ، ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتى يحددها وزير الدولة للقوى العاملة والهجــرة بقرار منه حيث لاتزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشــرة ساعة في اليوم الواحد ،

---

(١) نقض ١٩٧٠/٤/١٥م ، مجموعة الأحكام سنة ٢١ – ص ٦٣٠ .

وقـد أصدر وزير العمل والهجرة قراراد رقـم (١١٥) لسنـة ٢٠٠٣ ، في ٢٠٠٣/٦/٣٠م فحدد هذه الأعمال المتقطعة بطبيعتها [1].

ومن المقرر أن العامل الحدث لايجوز تشغيله فيما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً ، مادة (١٠١) عمل ، وكذلك لا يجوز تشغيل النساء ليلاً ، من الساعة السابعة مساءً حتى الساعة السابعة صباحاً ، وفي الأعمال التي حددها وزير العمل مادة (٨٩) عمل ، ويستثنى من هذه الأحكام ، الأحداث والنساء العاملين في الزراعة البحتة، مادة (٩٧) من القانون الحالي .

---

(١) وقد جرى نص هذا القرار كما يلي :
وزير القوى العاملة والهجرة :
بعد الاطلاع على المادة رقم (٨٢) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م .

قـرر

المادة الأولى

يجوز تواجد العامل في مكان العمل أكثر من عشر ساعات وبحد أقصى اثنتى عشرة ساعة في اليوم الواحد في الأعمال الآتية ، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد :
(١) نقل الركاب والبضائع بطريق البر والسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية أو بالجو ويدخل في ذلك العمل في المطارات .
(٢) أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة وإصلاح السفن أثناء عبور قناة السويس .
(٣) العمل في المواني على القاطرات البحرية وصنادل المياه والوقود والمواعين والمنايرة والبضاعة وقائدها وميكانيكوها ووقادوها وبحارتها وكذلك بحارة صالات البضاعة .
(٤) العمل في الاستراحات وأماكن إقامة العمال والعزاب والأندية الملحقة بالمنشآت .
(٥) أعمال أمناء المخازن والشئون الخاصة بمنشآت كبس القطن .
(٦) العمل في شئون المحاصيل الزراعية .
(٧) العمل في مجال بيع الجملة للخضر والفاكهة والأسماك .
(٨) العمل في مجال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة بإقامة الأفراح والمآتم .
(٩) العمل في مجال تجهيز ودفن الموتى .
(١٠) العمل بالصيدليات .

المادة الثانية

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

ثانياً : ساعات التشغيل :

وضع القانون حداً أقصى لساعات التشغيل للعامل ، أي التى يقوم العامل فيها بالعمل فعلاً خلال المدة التي يقضيها في مكان العمل ، فنص في المادة (٨٠) عمل على أنه : " مع عـدم الاخلال بأحكام القانون رقم (١٢٣) لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم العمال في المنشأة الصناعية ، لايجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة " ، ومعلوم أنه لا يدخل في هذا الوقت، الوقت الذي يرتدى فيه العامل ملابس العمل ويتسلم أدواته [١]، وكذلك الوقت الذي ينفقه العامل ليصل إلى مكان العمل[٢].

وهذا النص يضع حداً أقصى لساعات العمل اليومي ، وحداً أقصى لساعات العمل الأسبوعي ، إلا أن الفصل بينهما بكلمة (أو) لا يعني أن صاحب العمل بالخيار ، إن شاء ألزم بالحد الأقصى لساعات العمل في الأسبوع ، من خلال زيادة ساعات العمل في بعض الأيام وإنقاصها في البعض الآخر ، بما لا يجاوز ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع [٣]، لأن الغرض المقصود من وضع الحد الأقصى لساعات العمل في الأسبوع ، بعد الحد الأقصى لساعات العمل في اليوم ، هو إظهار قاعدة يوم الراحة الأسبوعية [٤].

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٣٤٤ ، د. محمد حلمي مراد – فقرة ٤٤٦ ، د. حسن كيرة – ص ٤٦٧ ، د. عبد الناصر العطار – ص ١٢٧ ، د. إسماعيل غانم – ص ٢٦٣ .

(٢) تحكيم القاهرة في ١٩٦٠/٢/٢٦م ، مدونة الفكهاني الدورية – ص ٢٨٠ .

(٣) في هذا المعنى : تحكيم القاهرة في ١٩٦٠/٢/١٢م ، المدونة العمالية الدورية للفكهاني – سنة ١٩٦٠ – رقم ١٥٢ – ص ٢٥٧ .

(٤) في هذا المعنى : د. إسماعيل غانم – فقرة ١٢٧ مكرر – ص ٢٦١ – هامش (٢) ، د. محمد حلمي مراد – فقرة ٤٤٦ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٣٤٤ ، وقارن : د. عبد الناصر العطار – ص ١٢٩ ، حيث يرى أن لصاحب العمل أن يزيد ساعات العمل اليومى أو ينقص فيها بما لا يجاوز ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع .

واستثناء من قاعدة الثماني ساعات في اليوم تجيز الفقرة الثانية من المادة (٨٠) من قانون العمل تخفيض ساعات العمل إلى سبع ساعات لبعض فئات العمال ، أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والهجرة [1]، وللعمال الذين يمارسون أعمالاً خطيرة أو ضارة بالصحة وهناك استثناء آخر صدر به القانون رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦١م ، الذي أجاز لوزير الصناعة أن يحدد منشآت صناعية لا يسمح فيها بتشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من (٤٢) ساعة في الأسبوع ، لا تدخل فيها فترات الراحة وتناول الطعام ، وقد أصدر وزير الصناعة عدة قرارات حدد فيها هذه المنشآت ، بحيث لا يتم تشغيل العامل فيها تشغيلاً فعلياً أكثر من (٤٢) ساعة أسبوعياً ، سواء تم تشغيله سبع أم ثماني ساعات يومياً ، وقد صدر لذلك القرار الوزاري رقم (٦٠) لسنة ١٩٦٠م [2]، والذي مازال معمولاً به حتى الآن ، فنص على

---

(١) وقد كانت المادة (١١٥) من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ تجيز لوزير العمل زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم بالنسبة لبعض فئات العمال أو في بعض الأعمال التي لا يشتغل العامل فيها باستمرار ، وقد صدر قرار وزير العمل رقم (٥٩) لسنة ١٩٦٠م ، والذي أجاز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم الواحد بالنسبة إلى العمال الذين تزيد أعمارهم على سبع عشرة سنة في الصناعات والأعمال الآتية :

(١) النقل في المنشآت التي ليس من طبيعة عملها الأصلي نقل الركاب أو البضائع .
(٢) العمل في الاستراحات ومنازل المستخدمين والعمال العزاب ، والأندية الملحقة بالمنشآت .
(٣) عمال صالونات الحلاقة (الحلاقون).
(٤) عمال تقديم الطعام لرواد المطاعم .
(٥) البائعون في المحلات التجارية .
(٦) العمل في المصاعد الكهربائية وإصلاحها داخل المباني المركبة فيها .
(٧) الطوافون والجوابون والممثلون إذا انطبق عليهم وصف العمال ممن يقومون بأعمال البيع ، أو التوزيع أثناء قيامهم بهذه الأعمال خارج المنشآت ، ثم ألغى هذا القرار بالقرار ٥٧ لسنة ١٩٦٤ ، ولم يرد بقانون العمل الحالي نص يعطي لوزير العمل هذه السلطة.

(٢) منها القرار رقم ٢٨٨ لسنة ١٩٦١ ، ٣٩٣ لسنة ١٩٦١ ، المعدل بالقرارات ٥٧٧ ، ٦٦٧ لسنة ١٩٦٢ ، ٤٠٣ لسنة ١٩٦١ ، ٤٦١ لسنة ١٩٦١ ، المعدل بقرار ٥٧٥ لسنة ١٩٦٢ ، ١٤٤ لسنة ١٩٦٢ ، ١١١٤ لسنة ١٩٦٢ ، ١١٤٠ لسنة ١٩٦٢ ، ٢١١ لسنة ٢٤٧ لسنة ١٩٧٢ الذي نص في مادته الأولى على أن تحدد ساعات العمل بسبع ساعات يومياً أو اثنين وأربعين ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات =

أنه لا يجوز تشغيل العمال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ ، ١٧ سنة ، أكثر من سبع ساعات فعلياً في اليوم الواحد ، في بعض الأعمال ذات الطبيعة الشاقة [1] ، وقد حظر القانون الحالي في المادة (١٠١) منه تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً ، يجب أن تتخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، كما يحظر تشغيل الطفل ساعات عمل اضافية ، أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية .

ثالثاً : فترة الراحة اليومية :

لم يكتف المشرع بوضع حد أقصى لساعات العمل اليومي بل أوجبت المادة (٨١) على أن يتخلل هذه الساعات فترة أو فترات للراحة والطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة ، ويراعى في فترة الراحة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .

وقد أجازت الفقرة الأخيرة من المادة (٨١) لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ، أن يصدر قراراً يبين فيه الحالات أو الأعمال التي

= المخصصة لتناول الطعام والراحة وذلك في جميع المنشآت الصناعية بالقطاع الخاص الخاضعة ، للقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٥٨ ، كما يسري تخفيض ساعات العمل على الأعمال التكميلية وأعمال النظافة والحراسة بهذه المنشآت بمقتضى القرار رقم (٥) لسنة ١٩٦١م .

(١) راجع: د. عبد الودود يحيى – ص ٢٤٥ – هامش (٢) ، وهذه الأعمال هي : العمل أمام أفران المخابز ، تكرير البترول ، صناعة الأسمنت ، صناعة الثلج ، العمل في مجال التبريد ، صناعة عصر الزيوت بالطريقة الميكانيكية ، صنع السماد ، ومعامل الحوامض المعدنية ، والحامضات الكيماوية ، وكبس القطن ، العمل في معامل ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة ، عمليات تبييض وطباعة المنسوجات ، حمل الزهرة والطباشير وتعبئتها ، صناعة الورق ، صناعة الصابون ، إذابة الشحم وصنع الشمع ، حمل الأثقال أو جرها ، أو رفعها إذا زاد وزنها على ما هو مبين بالجدول ، صناعة السكر وتكريره ، صنع خلع الأقطان ، العمل في عنابر الدرفرة ، العمل في مستودعات العظام والخرق ، وسبك المعادن ما عدا الرصاص ، صنع الزجاج فيما عدا عملية إذابة الزجاج وإنضاجه ، وحفر ونحت الرخام وغيره من الأحجار ، العمل في مصانع الطوب وأفران الجير والجبس، طرق النحاس ، صناعة الغراء ، صنع البويات والورنيش ، النجارة الآلية .

يتحتم فيها لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الأعمال الشاقة التي يمنح العامل فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الأصلية ، وتنفيذاً لذلك صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٢٢) لسنة ٢٠٠٣م ، في ١٢/٧/٢٠٠٣م [١].

---

(١) جرى نص هذا القرار كما يلي :
وزير القوى العاملة والهجرة :
بعد الاطلاع على المادة (٨١) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م

قـــرر

(المادة الأولى)

يجب استمرار العمل دون فترة راحة في الحالات والأعمال الآتية :
(١) الأعمال التي يستمر فيها دون توقف مع تناوب العمال والعمل في نظام الثلاث ورديات يومياً .
(٢) الأعمال التي يستمر فيها نظام المناوبتين يومياً ويشترط موافقة العمال كتابة على ذلك .
(٣) العمل في وحدات المياه والنور والصرف الصحي والنظافة والحراسة .
(٤) العمل في إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة .
(٥) العمل في مكاتب المنشآت التي يشتغل فيها العمال مدة لا تزيد عن سبع ساعات في اليوم الواحد .
(٦) أعمال نقل الركاب والبضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية أو بالجو ، ويدخل في ذلك العمل في مكاتب شركات الطيران وفي المطارات عدا الأعمال التكميلية أو التبعية اللازمة لتشغيل هذه المرافق كالعمل في الحسابات والشئون القانونية والتدريب .
(٧) أعمال شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والمواني ومخازن الاستيداع ويدخل في ذلك عمال طاقم المنشآت التي تعمل في نقل العمال .
(٨) أعمال ربط البوابر والأنوار الكاشفة .
(٩) العمل في أعمال تموين وإصلاح السفن عند رسوها في المواني لهذا الغرض أو أثناء عبورها قناة السويس .
(١٠) العمل في المواني على القاطرات البحرية وصنادل المياه والوقود والمواعين والمناورة والبضاعة وقائدها وميكانيكيوها ووقادوها وبحارتها وكذلك بحارة صالات البضاعة .
(١١) العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى .
(١٢) العمل في مجال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة بإقامة الأفراح والمآتم .
(١٣) العمل في مجال تجهيز ودفن الموتى .
(١٤) صناعة البلاستيك .
(١٥) صناعة السينما .
(١٦) أعمال الطوافين والجوابين والممثلين التجاريين ممن يقومون بأعمال البيع أو الدعاية أو التوزيع أثناء قيامهم بهذه الأعمال خارج المنشآت .
(١٧) صناعة الخزف والصيني .

=

رابعاً : الإغلاق الأسبوعي :

أوجب قانون العمل السابق إغلاق المنشآت يوماً كاملاً في الأسبوع ، وأجاز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يستثنى بعض الجهات والمناطق أو المحال من هذا الحكم ، وأن تحدد يوماً معيناً

---

(١٨) أعمال لجنة بورصة ميناء البصل بالإسكندرية سواء في مقر البورصة ذاتها أو في أماكن تخزين البضاعة .
(١٩) العمل في المخابز .
(٢٠) صناعة الدواء .
(٢١) العمل بالصيدليات .

(المادة الثانية)

على صاحب العمل أو المدير المسئول في كل من الأعمال والصناعات الوارد بيانها في المادة السابقة أن يصرح للعامل بتناول المشروبات أو الأطعمة الخفيفة أو براحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل .

(المادة الثالثة)

يمنح العاملون في الأعمال الشاقة أو المرهقة الموضحة فيما يلى فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعاعات العمل الفعلية :
(١) العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها .
(٢) صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها .
(٣) إذابة الزجاج وإنضاجه .
(٤) أعمال لحام المعادن باستخدام الغازات و الكهرباء .
(٥) تفضيض المرايا بواسطة الزئبق .
(٦) الدهان بمادة الدوكو .
(٧) معالجة وتهيئة أو اختزال الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص .
(٨) صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠% من الرصاص .
(٩) صنع أول أكسيد الرصاص " المرتك الذهبى " أو أكسيد الرصاص الأصفر وثانى أكسيد الرصاص " السلقون " وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالى وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص .
(١٠) عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية .
(١١) إدارة ومراقبة الماكينات المحركة .
(١٢) تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها .
(١٣) صناعة الأسفلت .
(١٤) العمل في المدابغ .
(١٥) العمل في مستودعات المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو الدماء أو العظام .
(١٦) سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها .
(١٧) صناعة الكاوتشوك .
(١٨) صناعة الفحم من عظام الحيوانات ماعدا عملية فرز العظام قبل حرقها .

للإغلاق الأسبوعي ، وأن يحدد مواعيد الاغلاق الليلي في تلك المحال مادة (١٣٦) عمل ، وقد أصدر وزير العمل القرار رقم (٢٦) لسنة ١٩٨٢م ، وحدد فيه المحال التي تستثنى من حكم الإغلاق الأسبوعي[1]، وأوجب قانون العمل على المنشآت التي لا يسرى عليها حكم الإغلاق الأسبوعي ، أن تنظم مواعيد العمل بها ، بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة ، بعد ستة أيام عمل متصلة علي الأكثر ، وأوجب قانون العمل على المنشآت التى لا يسرى عليها حكم الإغلاق الأسبوعي ، أن تنظم مواعيد العمل بها، بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة ، بعد ستة أيام عمل متصلة ، على الأكثر .

ولما صدر القانون الحالي (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، نص في المادة (٨٣) على أنه : " يجب تنظيم العمل بالمنشأة ، بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر ، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر " .

خامساً : الراحة الأسبوعية :

وعلى هذا يجب على صاحب العمل ، أن يقوم بتوزيع أيام العمل بحيث يكون لكل عامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة

---

(١) وهذه المحال هي : الفنادق ، والمطاعم ، والبنسيونات ، والمقاهي ، والبوفيهات ، والأندية ، والمسارح ودور السينما ، وصالات الموسيقى والغناء وكافة المحال المشابهة لها في طبيعة العمل ، المستشفيات والمصحات ، والمستوصفات ودور العلاج بما في ذلك التحليل والأشعة وعيادات الأطباء ، محال الخبز والفطائر والفاكهة والخضر والأسماك ، والزهور الطبيعية والصيدليات ، مخازن الأدوية في المدن والقرى ، محال بيع البنزين ، ومحطات خدمة السيارات ، والجراجات المعدة لإيوائها ، محال بيع الصحف اليومية ، محال تجهيز ودفن الموتى ، محال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة بإقامة الأفراح والمآتم ، جميع المحال التجارية في مدينتي بورسعيد والسويس في أوقات رسو البواخر وفي أوقات سفر الحجاج وعودتهم ، وجميع المحال التجارية في مدينتي أسوان والأقصر في مواسم السياحة .

متتالية ، والراحة الأسبوعية للعامل تكون غالباً في يوم الإغلاق الأسبوعى للمنشأة ، مادة (٨٣) عمل ، فإذا لم تكن المنشأة مما يغلق يوماً في الأسبوع ، حدد صاحب العمل لكل عامل موعد راحته الأسبوعية، بحيث لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام متصلة على الأكثر ، نفس المادة السابقة .

وقد أبقى قانون العمل الحالي ، الحكم الذي أجاز فيه القانون السابق تجميع الراحات الأسبوعية والمستحقة للعامل في المادة (٨٤) وذلك استثناء من المادة السابقة ، فجرى نص المادتين كما يلي :

مادة (٨٣) : يجب تنظيم العمل بالمشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية ، لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر ، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر .

مادة (٨٤) : استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة ، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران ، وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل ، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل ، تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات ، قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة ، وتضع المنشآت التى يقل عدد عمالها عن عشرة ، قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها ، وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة .

ويراعى في حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات ، وتنتهى ساعة العودة إليه .

ويبدو من نص المادة (٨٤) أن شروط تجميع الراحات الأسبوعية تتمثل فيما يلى :

أولاً : أن يكـون مكان العمل بعيداً عن العمران ، أو تقتضى طبيعة العمل أو ظروف التشغيل ، استمرار العمل في فترة الراحات[1] .

ثانياً : أن تكون الراحات الأسبوعية المجمعة ، عن مدة لاتتجاوز ثمانية أسابيع .

ثالثاً : أن تتضمن لائحة تنظيم العمل والجزاءات ، قواعد الحصول على تلك الراحات الأسبوعية المجمدة .

رابعاً : أن يراعى في حساب الراحات الأسبوعية المجمعة ، أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب مدينة بها مواصلات عامة ، وتنتهى ساعة العودة إليها .

وإذا كان الأصل أن الأجر نظير العمل ، ويوم الراحة لا عمل فيه، إلا أن قانون العمل قد نص على أن تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر في جميع الأحوال ، مادة (٨٣) عمل ، كما يراعى عند تحديد الأجر الشامل بالشهر ، أن تكون أيام الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر ، وعند تحديد الأجر باليوم أو بالساعة يتقاضى العامل عن يوم راحته ذات الأجر الذي يتقاضاه عن يوم العمل ، وعند تحديد الأجر بالانتاج يتقاضى في يوم الراحة متوسط أجره اليومي في السنة الأخيرة ، أو عن المدة التى اشتغلها فيها إن قلت عن سنة ، إعمالاً لتلك النصوص .

---

(١) وهذه الأماكن البعيدة هي : محافظة البحر الأحمر وسيناء الشمالية والجنوبية ، ومطروح والوادي الجديد ، والأماكن التي تبعد ١٠ كم على الأقل عن أقرب مدينة ، والأماكن التي تتطلب إقامة العاملين بها كالبعثات الجيولوجية .

العمال المستثنون من بعض أحكام تنظيم ساعات العمل اليومي :

استثنت المادة (٨٧) عمل ، من أحكام موعد بدء العمل وانتهائه وأحكام ساعات التشغيل المنصوص عليها في المواد (٨٠ – ٨٤) من قانون العمل ، العمال ذوى الاعتبارات الآتية :

(١) الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل :

وذلك لأن هؤلاء تربطهم صلة وثيقة بصاحب العمل ، فيفوضهم في مباشرة سلطاته سواء كان هذا التفويض عاماً شاملاً لكل سلطات صاحب العمل ، كما لو فوضهم في تنظيم وإدارة العمل في المنشأة، أم كان خاصاً بتنظيم عمل معين ، أو توقيع جزاء معين ، أو إبرام عقد أو القيام بعمل آخر في مواجهة العمال أو غيرهم .

(٢) العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية التى يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل :

وهذه الأعمال ، هي اللازمة لإدارة الماكينات ، والآلات والأفران والغلايات والخـــزانات والقوى المحركة التي من شأنها تمكين المصنع من مزاولة عمله اليومي في مواعيـــد العمل المقـــررة ، المادة الأولى من قرار وزير القـــوى العاملة والتدريب رقم ١١٣ لسنة ٢٠٠٣ ، في ٢٠٠٣/٦/٣٠م .

(٣) العمال المخصصون للحراسة والنظافة :

أعمال النظافة هي التى يقوم بها الفراشون ، والعمال المخصصون لنظافة أماكن العمل ، وأما أعمال الحراسة ، فهي الأعمال التى يقوم بها الخفراء ، وعمال الإطفاء ، والعمال المخصصون للحراسة، وواضح أن طبيعة عمل هؤلاء تقتضى عدم التقيد بأحكام بدء العمل وانتهائه ، وأحكام ساعات التشغيل وأحكام الراحة الأسبوعية ، أما أحكام

الراحة أثناء العمل فتسرى عليهم وعلى غيرهم من العمال الخاضعين لقانون العمل دون استثناء ، وقد جرى نص المادة (٨٧) كما يلي :

مادة (٨٧) : لا تسرى أحكام المواد (٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٤) من هذا القانون على :

(١) الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل .

(٢) العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية ، التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل .

(٣) العمال المخصصون للحراسة والنظافة .

وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين (٢ ، ٣) الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها ، بقرار من الوزير المختص[1] ،

---

(١) وقد صدر تنظيماً لتلك الأعمال قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١١٣) لسنة ٢٠٠٣م ، في ٢٠٠٣/٦/٣٠م ، وقد جرى رسمه كالتالى :

وزير القوى العاملة والهجرة :

بعد الاطلاع على المادة (٨٧) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

قـــــرر

المادة الأولى

الأعمال التجهيزية : هي الأعمال اللازمة لإدارة الماكينات والآلات والأفران والغلايات والقوى المحركة التى من شأنها تمكين المصنع من مزاولة عمله اليومى في مواعيد العمل المقررة .

المادة الثانية

الأعمال التكميلية هي الآتية :

(١) الأعمال اللازمة لاستكمال إصلاح الماكينات أو الآلات عند حدوث خلل أو عطل بها يترتب عليه تعطيل العمل في الوردية التالية .

(٢) الأعمال اللازمة لاستمرار سير العمل في حالة حدوث خلل أو عطل في عمليات حفر آبار البترول .

(٣) الأعمال اللازمة لاستكمال الشحن والتفريغ التى يترتب على عدم إنجازها تأخر تصدير أو تسليم المنتجات والبضائع التى تصل في مواعيد لم تكن متوقعة .

(٤) إنهاء العمليات التكميلية الصناعية التى لا يجوز من الوجهة الفنية تركها دون إنهـاء .

المادة الثالثة

أعمال الحراسة : هى الأعمال التى يقوم بها الخفراء وعمال الإطفاء والعمال المتخصصون للحراسة .

ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجراً إضافياً ، طبقاً لنص المادة (٨٥) من هذا القانون .

سادساً : الحالات المستثناة من بعض أحكام تنظيم العمل اليومي والأسبوعي :

استثنى قانون العمل أربع حالات من أحكام بدء العمل وانتهائه ، وأحكام ساعات التشغيل وأحكام الراحة الأسبوعية ، لكن أحكام الراحة أثناء العمل تسري على هذه الحالات كما تسرى على غيرها ، وهذه الحالات هي :

(١) أعمال الجرد السنوى وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات ، والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة ، والاستعداد لافتتاح الموسم ، ويشترط في هذه الحالة ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة ، ما لم ترخص الجهات الإدارية المختصة بمدد أطول .

(٢) إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر ، أو إصلاح ما نشأ عنه ، أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف ، ويجب إبلاغ الجهة الإدارية ، خلال ٢٤ ساعة من بدء التشغيل .

=

المادة الرابعة

اعمال النظافة هى الأعمال التى يقوم بها الفراشون والعمال المخصصون لنظافة أماكن العمل .

المادة الخامسة

ويكون الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية في الأعمال المشار إليها في المواد السابقة ٤٨ ساعة في الأسبوع ويخفض هذا الحد إلى ٤٢ ساعة في الأسبوع بالنسبة للعمال الذين يعملون في المنشآت الصناعية المحددة بالقانون رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦١ ، والقرارات المنفذة له .

ويكون الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية في هذه الأعمال اثنتى عشرة ساعة في الأسبوع ، وذلك مع عدم الاخلال بأحكام المادة (٨٥) من هذا القانون .

(٣) إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي ، بشرط إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لاتمام العمل ، والحصول على موافقة كتابية منها ، على ألا تزيد تلك المدة على شهرين في السنة .

وقد قصد في الحالتين (ثانياً وثالثاً) ، تمكين صاحب العمل من مواجهة العوامل الطارئة في العمل ، والتي تستدعي تشغيل العمال مع تنظيم وقت عملهم على خلاف القواعد السالف ذكرها ، واشترط موافقة الجهة الإدارية يقصد به مراقبة صاحب العمل ، والتأكد من قيام هذا الاستثناء فإذا تعسف مكتب العمل في تقديره للأمر ، وتولى صاحب العمل تشغيل العمال على مسئوليته فإنه إذا قدم للمحاكمة ، وأثبت قيام ما يبرر هذا الاستثناء ، فلا توقع عليه عقوبة [1].

(٤) الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى ، والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير القوى العاملة والتدريب .

وقد أضافت المادة (٨٢) في نهايتها ، أنه في جميع الحالات التي يجوز لصاحب العمل فيها عدم التقيد بالأحكام المنظمة لساعات العمل ، يجب ألا تزيد مدة تواجد العمال على اثنتى عشرة ساعة في اليوم الواحد.

ويلاحظ أيضاً أن الحكم الذي نصت عليه المادة (٨٥) عمل ، لا يسرى عليه الاستثناء من الأحكام المقررة للفترات الراحة ، فلا يجوز لصاحب العمل مخالفة الحالات التى ذكرتها المادة (٨١) من وجوب تخلل ساعات العمل فترة أو فترات للراحة، لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يشتغل العامل لأكثر من خمس ساعات متصلة ، وقد جرى نص المادة (٨٥) كما يلي :

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٢٢٣ ، وما بعدها ، د. عبد الناصر العطار – ص ١٣٧ ، وما بعدها ، د. عبد الودود يحيى – ص ٣٥٧ ، وما بعدها .

مادة (٨٥) : لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤) من هذا القانون ، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية ، أو ظروف استثنائية ، ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الاضافي، والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها .

سابعاً : الأجر الاضافي في هذه الحالات :

تقضى المادة (٨٥/١) عمل ، بأنه يجب على العامل في الحالات التي ذكرت في المادة (٨٢) ، وما بعدها ، والتي يجوز فيها عدم التقيد بالأحكام المنظمة لساعات العمل ، أن يمنح العامل في الحالات المذكورة أجراً إضافياً يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الاضافية ، مضافاً إليه ٣٥% على الأقل ، عن ساعات العمل النهارية ، ٧٠% على الأقل ، عن ساعات العمل الليلية .

والأجر الإضافي الذي تشير إلية تلك الفقرة ، يستحق عن فترة العمل الزائدة عن الحد الأقصى لساعات العمل ، فإذا كان العمل قد جرى في المنشأة على تشغيل العمال في بعض الأيام ساعات تقل عن الحد الأقصى لساعات العمل ، ثم اقتضت ظروف العمل زيادة ساعات العمل إلى الحد الأقصى ، فلا يستحق العامل أجراً إضافياً عن هذه الساعات الزائدة[1].

العمل في يوم الراحة :

وإذا كان صاحب العمل لم يتقيد بالحكم الخاص بالراحة الأسبوعية، بمعنى أن العامل قام بالعمل في يوم راحته فإن المادة (٨٥/٢) من قانون العمل تنص على أن العامل يستحق أجراً مضاعفاً ،

(١) د. إسماعيل غانم – فقرة ١٣٢ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٣٥٤ .

ويأخذ يوماً آخر عوضاً عنه ، خلال الأسبوع التالي ، نصت على ذلك ، المادة (٨٥) في فقرتها الثانية كما يلي :

وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجراً عن ساعات التشغيل الاضافية ، حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي ، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه (٣٥%) عن ساعات العمل النهارية ، و (٧٠%) عن ساعات العمل الليلية .

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة ، استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي .

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد .

مادة (٨٦) : على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول ، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية ، وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل ، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل .

ويرى بعض الفقه بحق أن هذه القواعد تسري على العمال الذين لا يتقاضون أجراً عن أيام الراحة ، وذلك على أساس أن التفرقة في تحديد الأجر الإضافي عن العمل في أيام الراحة بناء على ما إذا كان بدون أجر ، تفرقة لا مبرر لها [1].

ثامناً : رقابة تنفيذ هذه الأحكام والجزاء على مخالفتها :

لكي تسهل مراقبة الأحكام الخاصة بتحديد ساعات العمل ، تلزم المادة (٨٦) عمل ، كل صاحب عمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي

---

(١) د. عبد الودود يحيى – ص ٣٥٩ ، وما بعدها .

يستعملها العمال في الدخول ، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة ، جدولاً بيوم الإغلاق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل ، مع إخطار الجهة الإدارية المختصة والقسم أو المركز الواقع في دائرته المحل ، بصورة من هذا الجدول أو ما يطرأ عليه من تعديل ، قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل ، فإذا كانت المنشأة غير خاضعة لنظام الإغلاق الأسبوعى ، وجب على صاحب العمل أن يضع كشفاً في الأمكنة المشار إليها في الفقرة السابقة ، في يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل ، وإلزام صاحب العمل بهذا الإجراء يمكن العمال من معرفة حقوقهم ، ويتيح لمفتشى العمل الوقوف على مدى تنفيذ أصحاب الأعمال للأحكام المتعلقة بتنظيم ساعات العمل .

وقد قرر القانون جزاء لصاحب العمل إذا خالف تلك الأحكام بالغرامة التى لا تقل عن مائة جنيه ، ولا تزيد عن مائتى جنيه ، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة ، وفي حالة العود تضاعف العقوبة ، مادة (٢٥١) ، عمل ، ولا تأثير لرضا العامل على استحقاق صاحب العمل لهذه العقوبات ، لتعلقها بالنظام العام ، وفضلاً عن الجزاء الجنائي ، فإن العامل الذي يصيبه ضرر من جزاء مخالفة رب العمل للقواعد المنظمة لوقت العمل ، يستطيع أن يطالب رب العمل بتعويضه عن هذا الضرر ، وذلك كما لو ترتب على تشغيل العامل بدون راحة مدة تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل ، أن أصيب العامل بانهيار عصبى أو بمرض في القلب [1].

ولا يستحق العامل أجراً عن العمل الذي يقوم به في غير الأوقات الواردة بأحكام تنظيم العمل اليومي والأسبوعى ، لأن الاتفاق

---

(١) د. محمد لبيب شنب ــ ص ٢٣٢ .

على هذا العمل يعتبر باطلاً فلا يترتب عليه أثر [1]، ومع ذلك يحكم للعامل بتعويض معادل لقيمة العمل الذي أداه بالفعل ، حتى لا يثرى صاحب العمل على حسابه بدون سبب ، مادة (١/١٤٢) مدني .

الفرع الثاني

الالتزام بأجازات العامل

ويقع على عاتق صاحب العمل الالتزام بالأجازات التي قررها القانون للعامل ، وهي ثلاثة أنواع : الأجازة السنوية ، وأجازات الأعياد الدينية والقومية ، والأجازات المرضية ، بالإضافة إلى أجازة الوضع للحامل ، ونبين ذلك فيما يلي :

أولاً : الأجازات السنوية :

الغرض من تقرير أجازة سنوية للعامل ، هو إتاحة الفرصة له لاستعادة نشاطه وتجديد قواه ، ولن يتحقق هذا الغرض إلا إذا كانت الأجازة السنوية طويلة نسبياً [2]، ولهذا نصت المادة (٤٧) عمل على أن يلتزم صاحب العمل بإعطاء كل عامل أمضى في خدمته سنة كاملة أجازة سنوية لمدة (٢١) يوماً ، بأجر كامل ، وتزداد إلى شهر متى أمضى العامل عشر سنوات متصلة ، في خدمة صاحب عمل أو أكثر ، وكذلك العامل الذي تجاوز الخمسين ، ولا يدخل في حساب الأجازة أيام عطلات الأعياد ، والمناسبات الرسمية والراحة " .

---

(١) المرجع نفسه – ص ٢٣٣ ، د. إسماعيل غانم – ص ٢٧٣ ، د. حسن كيرة – ص ٤٨٤ ، هامش (٤) ، د. عبد الناصر العطار – ص ١٤٢ ، ذكر نفس المعنى : د. محمد على رضوان – ص ٢٧٢ ، وما بعدها ، وقارن : د. حسام الأهواني – فقرة ٥٢٥ .

(٢) حكم النقض بتاريخ ١٩٨١/٢/١٥م ، في الطعن رقم (٨٢٧) لسنة ٤٤ق ، وقد جاء فيه : أن الأجازة السنوية وإن كانت حقاً أوجبه المشرع سنويا للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية تنمية للإنتاج ، مما يجعل هذا الحق بسبب ذلك متعلقا بالنظام العام .

وبناء على هذا النص فإن مدة الأجازة السنوية للعامل تختلف تبعاً لأقدميته في المنشأة التي يعمل بها ، أو هي مع غيرها ، فإذا لم تبلــغ مدة خدمته المتصلة عشر سنــوات كاملة ، كانت أجازته السنوية (٢١ يوماً) ، وإذا زادت خدمته المتصلة على عشر سنوات عند صاحب عمل أو غيره ، كاملة كانت أجازته السنوية شهراً ، مع ملاحظة أن العامل الذي تجاوز الخمسين من عمره تكون أجازته السنوية شهراً في جميع الحالات ، دون اعتبار لمدة خدمته [1].

وفي جميع الأحوال تزاد مدة الأجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة ، أو الخطرة أو المضرة بالصحة ، أو في المناطق النائية ، والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية .

وأقدمية العامل في المنشأة هى الاعتبار الوحيد الذي يعول عليه في تحديد الأجازة السنوية التي يستحقها ، ومن ثم فلا أهمية في هذا الخصوص لطريقة تحديد الأجر ، ولا لدرجة العامل الوظيفية في المنشأة.

والعبرة في حساب مدة العشر سنوات التى تزاد بعدها الاجازة إلى شهر ، هي بمدة الخدمة المتصلة لدى صاحب العمل أو صاحب عمل آخر، ويترتب على ذلك أنه إذا زادت مدة خدمة العامل بالمنشأة على عشر سنوات ، ولكنها كانت بعقود عمل متقطعة ، فإن العامل لا يستفيد من المادة (٤٧) عمل ، فتكون أجازته السنوية (٢١) يوماً ، لا شهراً ، وعلى العكس فلا تؤثر في اعتبار خدمة العامل متصلة وقت العقد ، حالة

---

(١) ومدة الأجازة التي نصت عليه المادة (٤٧) عمل ، هي الحد الأدنى للأجازة التى يلتزم بها صاحب العمل ، وقد يلتزم لعماله أو بعضهم بمدة أطول في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل ، كما أن هذا الالتزام قد يستنتج من إعتياد صاحب العمل على إعطاء اجازة أطول من الأجازة المقررة في القانون إذا اتخذت الأجازات الزائدة صفة الاستقرار ، نقض مدني في ١٩٥٧/٦/٢٠م ، المجموعة س ٨ – رقم ٦٨ – ص ٦٠٤ .

استدعاء العامل لأداء الخدمة العسكرية وفي هذه الحالة تحسب مدة الوقف ضمن العشر سنوات .

كما لا يؤثر في جانب تلك المدة ، انتقال ملكية المنشأة إلى صاحب عمل جديد ، إذ في هذه الحالة تعتبر خدمة العامل متصلة ، وتحسب ضمن العشر سنوات ، المدة التي يكون العامل قد قضاها قبل انتقال ملكية المنشأة إليه ، وذلك تطبيقاً للمادة (٩) من قانون العمل ، والتي تجعل عقد العمل منتجاً لجميع آثاره في مواجهة المالك الجديد.

وتحسب الأجازة بالنسبة لكل سنة يكون العامل قد قضاها في خدمة صاحب العمل ، والمفروض أن تبدأ هذه السنة من تاريخ الالتحاق بالمنشأة ، ومن ثم تتحدد سنة الأجازة بالنسبة لكل عامل على حدة ، إلا أن العمل قد جرى في المنشآت الكبيرة على حساب السنة المعتبرة في الأجازة ، من أول السنة الميلادية لجميع العمال ، على أن يعطى العامل جزءاً من الأجازة يتناسب مع مدة خدمته قبل بدء السنة الميلادية [١].

وقد ترك القانون لصاحب العمل ، مادة (٤٨) مسألة تحديد مواعيد الأجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة على الأقل .

وللعامل الحق في تحديد موعد أجازته السنوية إذا كان متقدماً لامتحان في إحدى مراحل التعليم ، بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالأجازة بأسبوعين على الأقل ، ويجوز بناء على طلب كتابي من العامل ضم مدة الأجازة السنوية فيما زاد على الستة أيام المشار إليها ،

---

(١) د. إسماعيل غانم – فقرة ١٥٠ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٣٢٥ .

بشرط ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهـر ، مادة (٤٩) من قانون العمل الحالي (١٢) لسنة ٢٠٠٣م .

ولا يسرى حكم تجزئة الأجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأحداث ، وإذا حصل العامل على أجازته السنوية ولكنه لم يستفد بها ، بأن اشتغل عند صاحب عمل آخر خلال هذه المدة ، فإنه يجوز لصاحب العمل أن يحرمه من أجره عن مدة الأجازة ، أو يسترد ما أداه له من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر ، مادة (٥٠) عمل ، وذلك حثاً للعامل على الإفادة من أجازته وتجديد قواه ، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي .

وقد انتقد جانب من الفقه - بحق - هذا الحكم ، على أساس أنه يؤدى إلى إفادة صاحب العمل من مخالفة العامل لأحكام الأجازات ، وكان الأفضل أن ينص على أن يضاف أجر العامل عن مدة الأجازة إلى حصيلة الغرامات ، ليصرف فى الأوجه التي تعود على العمال بالفائدة [1].

استقلال الأجازة السنوية :

وللأجازة السنوية صفة الاستقلال ، بمعنى أنها مستقلة عن غيرها من الأجازات ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يخصم منها الأجازات الأخرى المقررة للعامل [2]، ومن ثم لا يجوز أن يخصم من الاجازة السنوية ما يكون العامل قد أخذه من أجازات مرضية ، ذلك أن حق العامل في أجازة مرضية ، مقرر بمقتضى المادة (٥٤) عمل ، ويعتبر العامل أثناء الأجازة المرضية في خدمة صاحب العمل ، فإذا جاء موعد

---

(١) د. عبد الودود يحيى - ص ٢٣٥ ، وما بعدها ، د. أكثم الخولى - فقرة ١٨٩ .
(٢) د. محمد حلمي مراد - فقرة ٤٤٧ ، د. إسماعيل غانم - فقرة ١٤٩ .

أجازته السنوية استحقها ، ولا يؤثر على ذلك كونه في أجازة مرضية[1]، وكذلك الأمر فيما يتعلق بالراحة الأسبوعية ، حيث لا يجوز خصمها من الأجازة السنوية إذا كان صاحب العمل قد إلتزام بإعطاء عماله راحة أسبوعية بأجر ، أو كان أجر العمال قد حدد بطريقة لا تتأثر بعدم قيامهم بالعمل يوم الراحة الأسبوعية كالعمال الشهريين ، ومـــع ذلك فإن المادة (٥٤) تجيز للعامل أن يستفيد من متجمد أجازاته السنوية ، إلى جانب ما يستحقه من أجازة مرضية ، كما أن له أن يطلب تحويل الأجازة المرضية، إلى أجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

أما إذا كانت الراحة الأسبوعية غير مدفوعة الأجر ، فإن ما يقع منها أثناء الأجازة السنوية يستحق العامل أجراً عنه ، أى لا يجوز خصمه من أيام الأجازة إلا إذا دفع صاحب العمل عنه أجراً ، وإذا وقع خلال الأجازة يوم من أيام الأعياد الدينية ، أو القومية التي يستحق العامل عنها أجازة بأجر ، فإن هذا اليوم لا يحسب ضمن الأجازة السنوية.

وقد نص المشرع في المادة (٥١) على أن الأجازة العارضة تحسب من الأجازة السنوية المقررة للعامل ، والأجازة العارضة هي التي يكون العامل قد تخلف فيها عن الحضور للعمل لظرف طارئ ، كمرض زوجته ، أو وفاة قريبه ، فيحسب أجرها على العامل إذا كان صاحب العمل لم يدفع للعامل أجراً عن هذه الأيام ، أما إذا دفع صاحب العمل للعامل أجراً عن الأجازة العارضة ، فإنه يجوز أن تحتسب من الأجازة

---

(١) في هذا المعنى : استئناف اسكندرية في ١٩٥٥/٥/٣م ، مدونة الفكهاني – جـ١/١ – رقم ١٧٦ – ص ٢٣٣ ، القاهرة الابتدائية في ١٩٥٦/١٢/١٠م ، السابق – رقم ١٧٩ – ص ٢٣٤ ، وقد قضت محكمة استئناف القاهرة بعكس ذلك ، في ١٩٥٥/١/١٩م ، السابق – رقم ١٧٨ – ص ٢٣٣ .

السنوية [١]، وأساس ذلك أن المادة (٤٨) عمل، تجيز تجزئة الأجازة السنوية فيما زاد على الستة أيام المتصلة التى يتعين إعطاؤها دفعة واحدة [٢]، وإذا كان العرف قد جرى في المنشأة على إعطاء أجازات عارضة ، أو أجازات أعياد إضافية دون خصمها من الأجازة السنوية ، فإن صاحب العمل يكون ملزماً بها إذا كانت هذه الأجازات قد اتخذت صفة الاستقرار ولم تعد خاضعة لتقرير رب العمل [٣].

وقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة (٤٨) عمل ، على أنه لا يجوز تجزئة الأجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال .

التكييف القانوني لاستحقاق الأجر أثناء الاجازة :

ولما كانت المادة (٤٧) عمل ، تنص على استحقاق العامل للأجر الكامل خلال الأجازة السنوية وملحقاته كإعانة غلاء المعيشة ومقابل الامتيازات العينية التي تؤدى للعامل إذا لم يستمر أداؤها أثناء الأجازة[٤]، كبدل الطعام وبدل الانتقال ، وكذلك المكافآت ومقابل ساعات العمل الإضافية وبدل طبيعة العمل ، فهذه كلها من ملحقات الأجر ، حيث يتم حساب الأجر خلال الأجازة على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام

---

(١) في هذا المعنى : تحكيم القاهرة في ١٩٥٩/١/١٧م ، المدونة العمالية الدورية – الفكهاني – ١٩٦٠ – ص ١٨٤ – رقم ١٠٤ ، والقاهرة الابتدائية في ١٩٥٥/١/١٧م ، الفكهاني – جـ١/١ – رقم ١٧٥ – ص ٢٣٢ .

(٢) د. عبد الودود يحيى – ص ٢٣٧ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٤٩ .

(٣) د. إسماعيل غانم – المكان نفسه .

(٤) كحق العامل أثناء الاجازة في مقابل وجبة الطعام ، تحكيم القاهرة في ١٩٥٨/١/١٢م ، الفكهاني – السابق – رقم ٢٨٨ – ص ٢١٢ ، وعكس ذلك تحكيم القاهرة في ١٩٦٠/٦/١١م ، حيث قررت أن تقديم الطعام للعامل مشروط بوجوده في مكان العمل ، ومن ثم لا يستحق مقابله خلال الأجازة ، المدونة الدورية – ص ١٣٢ – رقم ٧٧ .

العمل الفعلية في السنة السابقة على الأجازة ، وذلك تطبيقاً للمادة (١) فقرات (١-٨) من قانون العمل [1].

ونظراً لأن الأجر يستحق نظير العمل ، والعامل أثناء الأجازة لايؤدى عملاً ، لذلك يكون من الصعب اعتبار ما يتقاضاه العامل أثناء الأجازة أجراً بالنظر إلى فترة الأجازة مستقلة ، أما إذا نظرنا إلى ما أداه العامل من عمل خلال السنة التى يستحق عنها الأجازة ، أمكن اعتبار ما يستحقه العامل خلال الأجازة أجراً إضافياً عن عمله خلال السنة [2]، ومن ثم يخضع للنظام القانونى للأجر من حيث الضمانات والحماية .

كما يلتزم صاحب العمل الجديد – إذا انتقلت إليه ملكية المنشأة – أن يدفع أجور العمال الذين استخدمهم سلفه أثناء أجازتهم السنوية ، لأن عقود العمل تستمر في مواجهته ، وفقاً للمادة (٩) من قانون العمل ، ولكن نظراً لأن تلك الأجور تعتبر مستحقة عما أداه العمال خلال السنة السابقة على الأجازة ، يكون لصاحب العمل الجديد ، أن يرجع على سلفه بجزء منها يقابل المدة التى عملها العمال له قبل انتقال ملكية المنشأة ،

---

(١) د. عبد الودود يحيى – المكان السابق ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٥٣ ، د. جمال زكي – السابق – ص ٤٥٩ ، وقد ذهبت محكمة النقض المصرية في حكم لها بتاريخ ١٩٥٩/٤/٢٣م إلى أن الأجر الذي يستحقه العامل خلال أجازته السنوية هو الأجر الثابت وحده دون اعتبار لملحقاته، المجموعة- س ١٠- رقم٥٥ – ص٣٥١،٢٧/١١/١٩٧٦ ، المجموعة - س ٢٧ – رقم ٣٠٩ – ص ١٦٧٨ ، ١٩٧٦/١٢/١٨م ، المجموعة – س ٢٧ – رقم ٣٢٦ – ص ١٧٧٨ ، وقارن : د. محمد لبيب شنب – ص ٢٦١ ، حيث يرى أن العامل لا يستحق الطعام إلا إذا ذهب لتناوله في الموعد والمكان المحددين لتقديمه فإن لم يفعل لم يكـن له أن يطالب بمقابل نقدى ، ويرى د. عبد الناصر العطار – ص ١٦٢ – هامش (٧١) أن في هذا مشقة على صاحب العمل إذ كيف سيعلم أن العامل سيحضر ليجهز له الطعام ، وقد يخطره العامل بأنه سيحضر ثم لا يحضر .

(٢) أخذت بهذا التكييف محكمة النقض الفرنسية في حكم لها بتاريخ ١٩٥٤/٣/١٩م ، منشور في الأسبوع القانوني ١٩٥٤/٢ رقم ٨٢٢٢ القضية الثالثة ، مشار إليه في د. عبد الودود يحيى – السابق – ص ٢٣٨ ، د. محمد لبيب شنب – هامش (١) ، وراجع : د. عبد الناصر العطار – ص ١٦٢ ، حيث يرى أن ذلك بمثابة أجر لأن العامل يظل محتبساً طوال فترة الأجازة لصاحب العمل ، ولا يجوز له أن يعمل عند غيره ، وإلا كان لصاحب العمل أن يحرمه من أجره ، د. حمدى عبد الرحمن – ص ٢٦٤ ، د. محمد عمران – ص ٢٨٥ .

لأن هذا العمل قد تم لحسابه ، فيجب أن يتحمل أجره ، ما لم يتضمن عقد انتقال المنشأة شرطاً يخالف ذلك [1].

وصاحب العمل هو الذي يتحمل أجر العامل كاملاً أثناء الأجازة ، فلو كان أجر العامل نصيبه في حصيلة الوهبة ، فإن صاحب العمل يلتزم به على أساس متوسط ما تقاضاه العامل منها خلال أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة [2]، ومن ثم يرى جانب من الفقه أنه لا يجوز له أن يخصم من حصيلة الوهبة ما يستحقه العامل خلال الأجازة ، لأنها من حق العمال القائمين بالعمل فعلاً ، وإلا لأدى ذلك إلى تحمل العمال لأجر زميلهم ، وفي هذا مخالفة لما تقتضى به المادة (٤٧) عمل ، صراحة من التزام صاحب العمل بأجر العامل خلال الأجازة [3].

ونحن نرى أنه لا مانع من أن يخصم نصيب العامل من الوهبة عند قيامه بالأجازة ، لتضاف إلى أجره الكامل الذي يستحقه عنها بموجب المادة (٤٧) ، وإذا كان في هذا تحميل للعمال بأجر زميلهم عنها ، فإنه يمكن أن يستفيد بهذا كل عامل عند قيامه بالأجازة ، وذلك تأكيداً لمبدأ التكافل الاجتماعي بين العمال فيما بينهم لكن لا يجوز أن يستفيد منها صاحب العمل لنفسه حيث لا يجوز أن يثرى على حساب العامل .

طبيعة الحق في الأجازة السنوية :

وحق العامل في الأجازة السنوية مما يتعلق بالنظام العام ، ومن ثم لا يجوز النزول عنه صراحة أو ضمنا ، وذلك ما نصت عليه المادة (٤٧) عمل ، بقولها : " لا يجوز للعامل النزول عن أجازته" .

---

(١) د. إسماعيل غانم – فقرة ١٥٤ ،د. عبد الناصر العطار – ص ١٦١ .
(٢) د. جمال زكي – ص ٤٦١ .
(٣) د. إسماعيل غانم – فقرة ١٥٥.

ويترتب على ذلك :

أن الحق في الأجازة لا يسقط بعدم طلبها ، فإذا انتهت السنة المستحقة عنها الأجازة ولم يطلبها العامل ، فإن حقه فيها لا يسقط ، ويكون صاحب العمل قد خالف التزاماً يفرضه عليه القانون ، ويعاقب لذلك بالغرامة التى لا تقل عن مائة جنيه ، ولا تزيد عن خمسمائة ، مادة (٢٤٧) عمل ، هذا بالاضافة إلى حق العامل في طلب التعويض عما أصابه من ضرر بسبب عدم حصوله على الأجازة .

كما لا يؤثر عدم حصوله على الأجازة ، على حقه في الأجر عن أيام الأجازة التي كان يستحقها مهما بلغ رصيدها [١]، لأن الأجر مستحق من عمله السابق ، خلال السنة السابقة على الاجازة ، فلا يجوز حرمانه منه ، كما لا يجوز النزول عنه ، ولو حدث فإنه والنزول عنه يكون باطلاً وفقاً للمادة (٥) من قانون العمل ، لأن فيه انتقاصاً من حقوق العامل ، وقد انحاز لهذا الرأي جانب من الفقه [٢]، وإن كان لا يترجح لدينا ، لأن الآثار المالية الناشئة عن حق العامل القانوني في الأجازة مما يمكن أن يرد عليه التنازل لعدم تعلقه بالنظام العام ، ومما يرجح هذا النظر أن محكمة النقض قد قررت في حكم لها : بأن الأجازة السنوية وإن كانت حقاً أوجبه الشارع سنوياً للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية تنمية للإنتاج ، مما يجعل هذا الحق – بسبب ذلك – متعلقاً بالنظام العام

---

(١) حكم المحكمة الدستورية العليا رقم ٤٧ لسنة ١٨ ق دستورية في ١٩٩٧/٥/١٧م .

(٢) د. إسماعيل غانم – فقرة ١٥٥ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢٣٩ ، وقارن د. جمال زكي – ص ٤٦٣ ، حيث يقرر أن الأجازة السنوية حق اختياري للعامل ، لا تتقرر إلا من وقت طلبها ، كما أنه لا يجوز للعامل الذي يطلب أجازته قبل انتهاء السنة التى تستحق عنها المطالبة بضمها إلى السنة التالية أو بتعويض نقدى عنها ، لأنها تسقط بمجرد انقضاء السنة دون طلبها ، ويقول : " تنقطع الصلة بين الاجازة واعتبارات النظام العام التى تقررها ، وإذا انقضت السنة التى تستحق فيها الأجازة دون أن يحصل العامل عليها ، وأصبحت كسائر حقوقه يرد عليها التنازل " ، وفي هذا المعنى : د. أكثم الخولى – فقرة ١٨٩ .

لا يجوز التنازل عنه ، إلا إن مناط ذلك ألا تكون السنة التى تستحق عنها الأجازة قد مضت قبل حصول العامل على تلك الأجازة ، فإذا انقضت السنة التي تستحق عنها دون أن يحصل العامل فيها عليها ، فقد انقطعت الصلة بين الأجازة المذكورة واعتبارات النظام العام التي تبرزها ، وانقضت تبعاً لذلك علة الحظر بالنسبة لأجازة السنة ، وأصبحت تلك الأجازة بعد ذلك كسائر حقوق العامل يرد التنازل عليها [1]، وهذا الحكم وإن كان قد لقى انتقاداً من الفقه ، لما ينطوي عليه من معارضة ما هو مستقر من أن أحكام العمل من النظام العام ، إلا أنه يجب التفرقة بين الحكم والآثار المالية الناتجة عنه ، كما سبق أن رأينا .

رفض العامل للأجازة السنوية :

ولكن ما الحكم إذا عرض صاحب العمل أخذ الأجازة السنوية على العامل فرفض وفضل الاستمرار في العمل ؟ ، في تلك الحالة لا يكون صاحب العمل مخالفاً للقانـــون ، ولا يتعـــرض للعقوبـــة المقررة بالمادة (٢٤٧) عمل ، ولا يملك العامل الرجوع عليه بالتعويض عما يكون قد أصابه بسبب عدم حصوله على الأجازة من ضرر ، ولكن يثور التساؤل عن مدى استحقاق العامل للأجر عن أيام الأجازة التي رفض الحصول عليها .

---

(١) نقض مدني ١٩٥٩/٤/٢٣ – السابق الإشارة إليه ، وبتاريخ ١٩٨٠/٦/٧م في الطعن رقم (٢٨٩٧) سنة ٤٥ق ، قضاء النقض للهواري – جـ ٤ – ص ٩٥ – رقم ٨٢ ؛ وراجـــع د. عبد الودود يحيى – ص ٢٤٠ – هامش (٢) حيث يقرر أن اتجاه محكمة النقض في هذا الحكم وأن صح القول به قبل العمل بقانوني العمل السابق والحالي ، إلا أنه يتعارض معهما حيث يقرران صراحة أنه لا يجوز للعامل النزول عن أجازته وقد عدلت محكمة النقض عن هذا الراي في حكم لها بتاريخ ٨٣/١/٩ ، في الطعن رقم ٥٨٢ سنة ٤٨ق ، وقررت أن : " أجازات العامل بجميع أنواعها عزيمة من الشارع دعت إليها اعتبارات النظام العام كما لا يجوز الاستعاضة عنها بمقابل نقدى وإلا فقدت اعتبارها ولم تحقق الغرض منها ، وإعطاء العامل حق المطالبة بمقابل بها مؤداه أنه يستطيع بإرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه ، وليس عين حقه بينًا لا يد له فيه " ، وفي نفس المعنى : حكم محكمة الإسكندرية الابتدائية ، بتاريخ ١٩٥٣/١٠/١٥ ، مدونة الفكهاني – جـ ٢/١ – ص ٢٣٣ – رقم ١٨٥ .

والواقع أن العامل لا يستحق أجراً في تلك الحالة ، حيث يتنافى دفع الأجر مع الغرض من تقرير الأجازة ، وسيدفع ذلك كثيراً من العاملين إلى رفض الحصول عليها تطلعاً للحصول على أجر مضاعف، وعدم استحقاق العامل للأجر في تلك الحالة يقاس على الحكم الوارد في المادة (٥٠) عمل ، الذي يقضي بجواز حرمان العامل من أجره في مدة الأجازة إذ ثبت أنه قد اشتغل لدى صاحب عمل آخر ، فاشتغاله لدى صاحب العمل كاشتغاله لدى غيره يجب أن يكون مانعاً له من الأجر ، وقد نصت المادة (٤٨/٢) من قانون العمل الحالي ، على أنه : " ويلتزم العامل بالقيام بالأجازة في التاريخ ، والمدة التى حددها صاحب العمل ، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالأجازة سقط حقه في اقتضاء الأجر مقابلها " ، فحسم النص بذلك كل خلاف يدور حول استحقاق العامل لأجره عن الأجازة إذا رفضها ، ومع ذلك فإنه لا يجوز أن يثرى صاحب العمل من ذلك فيضاف الأجر في أيام الأجازة إلى حصيلة الغرامات ، ليصرف في الأوجه التي تعود على العمال بالفائدة [1].

أثر انقضاء العقد على الحق في الاجازة السنوية :

وإذا انقضى عقد العمل قبل أن يحصل العامل على أجازته السنوية استحق أجازة تتناسب مع ما أمضاه في العمل من تلك السنة ، مادة (٤٧) عمل ، ويستحق العامل أجره أياً كان سبب انقضاء عقد العمل، حتى في الحالات التى يفصل فيها العامل ، تطبيقاً للمادة (٦٩) عمل ، وذلك لأن حقه في الأجازة راجع إلى سبب سابق على الفصل [2]، وذلك ما لم يثبت صاحب العمل أن العامل قد اشتغل أثناء الاجازة لدى صاحب عمل آخر ، إذ في هذه الحالة يجوز حرمانه من الأجر عن مدة

---

(١) من هذا الراي : د. إسماعيل غانم – ص ٣١٧.

(٢) محكمة القاهرة الابتدائية بتاريخ ١٩٥٥/٢/١٢م – مدونة الفكهاني – جـ ٢/١– ص ٢٣٠ – رقم ١٧٢ ، وفي ١٩٦٢/١/٢٧م – موسوعة الهواري – جـ٢ – ص ٣٣٥ .

الأجازة ، تطبيقاً للمادة (٥٠) عمل ، ويستوى في ذلك أن يكون انقضاء العقد خلال السنة الأولى أم خلال سنة لاحقة لها ، حيث يستحق العامل أجازة تقابل ما أمضاه من عمل تلك السنة ، وذلك أخذاً بالتفسير الأصلح للعامل ، حيث إن المادة (٤٧) عمل ، لم تفرق بين الحالتين [1]، كما أن نص المادة المذكورة يدل على أن شرط الحصول على أجازة سنوية هي مرور سنة كاملة على بدء خدمة العامل ، وبالتالى لا يكون هناك حق إلا لمن أمضى سنة كاملة على الأقل في خدمة صاحب العمل ، إذ الفهم الصحيح لتلك المادة أن شرط مرور السنة ، إنما هو استحقاق أجازة سنوية قدرها ٢١ يوماً ، فإذا لم تمض السنة كان له الحق بنسبة ما أمضاه منها [2]، ومع مراعاة زيادة مدة السبعة أيام للعمال الذين نصت عليهم الفقرة الثالثة ، من المادة (٤٧) من القانون الحالي .

ثانياً : أجازات الأعياد :

تنص المادة (٥٢/١) عمل ، على أن : " لكل عامل الحق في اجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ، على ألا تزيد على ثلاثة عشر يوماً في السنة "

وقـد صدر بناء على ذلك قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١١٢) لسنة ٢٠٠٣م [3]، لتفسير مطلوب المادة المذكورة من القانون ، وذلك في ٢٠٠٣/٦/٣٠م ، وحدد أيام أجازات الأعياد كالآتي :

---

(١) د. إسماعيل غانم – فقرة ١٢٦ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢٤٢.

(٢) د. محمد حلمي مراد – فقرة ٤٧٨ ، د. جمال زكي – ص ٤٦٩ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٢٧٦ ، د. عبد الناصر العطار – ص ١٦٥ ، د. إسماعيل غانم – فقرة ١٥٦ ، د. حمدى عبد الرحمن – ص ٢٦٧ ، وقارن : د. أكثم الخولى – فقرة ١٨٨ ، د. حسن كيرة – فقرة ١٨٠ ، د. محمد على عمران – ص ٢٨٢ ، وما بعدها ، حيث يرون ضرورة انقضاء سنة كاملة على ابتداء العقد لاستحقاق الأجـازة ومحكمـة عمـال القـاهرة فـي ١٩٥٦/٥/٢٦م ، مدونة الفكهاني – جـ ١/٢– ص ٢٦٦ – رقم ١٦١ .

(٣) نشر هذا القرار بالوقائع المصرية ، عدد ١١١ في ١٩٨٢/٥/١٢ ، وقد ألغى القرار السابق رقم (٦٢) لسنة ١٩٨١م .

المادة الأولى

تعتبر أجازة بأجر كامل طبقاً لأحكام الفقرة الأولى من المادة رقم (٥٢) من قانون العمل المشار إليه الأيام التالية :

(١) اليوم الأول من شهر محرم (عيد رأس السنة الهجرية) .

(٢) اليوم الثاني عشر من شهر ربيع الأول (المولد النبوى الشريف) .

(٣) اليوم الأول والثانى من شهر شوال (عيد الفطر) .

(٤) الأيام التاسع والعاشر والحادى عشر من شهر ذى الحجة (الوقوف بعرفات وأول وثانى أيام عيد الأضحى) .

(٥) اليوم السابع من يناير (عيد الميلاد المجيد) .

(٦) يوم شم النسيم .

(٧) اليوم الخامس والعشرون من ابريل (عيد تحرير سيناء) .

(٨) يوم أول مايو (عيد العمال) .

(٩) اليوم الثالث والعشرون من شهر يولية (عيد الثورة) .

(١٠) اليوم السادس من أكتوبر (عيد القوات المسلحة) ، ومن المصادفات الطيبة أنه يوافق يوم ميلاد كاتب تلك السطور.

وأجازات الأعياد الواردة بهذا القرار ، حق لعمال جميع المنشآت سواء كانت تستخدم مائة عامل فأكثر ، أم أقل من هذا العدد [1]، كما أنها حق لكل عامل أياً كانت ديانته ، أما الأعياد الأخرى التي لم ترد بالقرار الوزاري فصاحب العمل بالخيار فيها أما أن يعطيها للعمال بأجر أو بدون أجر ، إلا إذا جرت عادته بمنحها بأجر ، فينتفى خياره ويتقرر حق العمال فيها [2].

---

(١) على خلاف ما كان مقررا في ظل قانون عقد العمل الفردي الملغى ، الذي كان يقصر أجازات الأعياد على المنشآت التي تستخدم مائة عامل فأكثر .

(٢) تحكيم القاهرة ١٩٩٠/٤/٤م ، المدونة العمالية الدورية – ص ١٨٠ – رقم ١٠٠.

ومع أن أجازات الأعياد حق للعامل ، إلا أن لصاحب العمل بمقتضى الفقرة (٢) ، من المادة (٥٢) ، من قانون العمل الحالي ، الخيار بين تشغيل العامل بأجر مضاعف في تلك الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، وبين إعطاء العامل أجازة ، والخيار مقرر لصاحب العمل ، فلا يملك العامل إجباره على قيامه بالعمل ، وإذا قرر صاحب العمل تشغيل العامل في تلك الأيام فليس له أن يرفض ، وإلا تعرض للجزاءات التأديبية[١]، ما لم يثبت العامل أن ظروف العمل لم تكن تقتضى تشغيله ، أو أن هذا التشغيل قد قصد به مجرد الإساءة إليه ، أو تحقيق مصلحة غير مشروعة لصاحب العمل ، كما لو أصدر صاحب العمل أمراً إلى عاملة بالعمل في يوم عيد ، لينفرد بها في مكان العمل [٢].

ولم يرد في القانون ما يدل على حرمان العامل من أجره إذا ثبت أنه قد اشتغل لدى صاحب عمل آخر في أجازة الأعياد ، الأمر الذي يدل على أن ذلك مسموح له به ، ويستحق عنه الأجرين من صاحب العمل الأصلي وصاحب العمل الذي اشتغل عنده ، وهذا الحكم مخالف لما قرره القانون في الأجازة السنوية ولا يستحق العامل أجره المضاعف إلا إذا كان صاحب العمل هو الذي كلفه به ، ومن ثم فلو اشتغل العامل دون تكليف من صاحب العمل ، فلا يستحق إلا الأجر العادى [٣].

---

(١) د. إسماعيل غانم – فقرة ١٢٦ ، د. عبد الودود يحيى – ص ٢٤٥ ، د. حمدى عبد الرحمن – ص ٢٧١ ، د. محمد حلمي مراد – ص ٤٨٧ ، وما بعدها ، حيث يرى سقوط حقه في الأجرة ، د. جمال زكي – ص ٤٥٣ ، وما بعدها ، د. محمد لبيب شنب – ص ٢٣٦.

(٢) د. محمد لبيب شنب – المكان السابق .

(٣) شئون عمال القاهرة في ١٩٥٤/١١/٢٣م ، مدونة الفكهاني – جـ١/٢ – رقم ١٨٢ – ص ٢٣٩ .

ثالثاً : الأجازة المرضية :

تنص المادة (٥٤) عمل ، بأن للعامل الذي يثبت مرضه الحق في أجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر ، وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي .

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها أحكام المادتين (١ ، ٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨م ، في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في أجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة ، على أساس شهر بأجر كامل ، ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥%) من أجره ، ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .

وللعامل أن يستفيد من متجمد أجازته السنوية إلى جانب ما يستحقه من أجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الأجازة المرضية إلى أجازة سنوية ، إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

وهذا النص يدل على أن للعامل حقاً في أجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ، ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥%) من أجره ، ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت اللجنة الطبية احتمال شفائه ، وأن هذا الحق مقرر لجميع العمال ، أياً كانت طريقة تحديد أجورهم ، وتحسب السنة التي تستحق عنها الأجازة المرضية ، منذ بدء التحاق العامل بالعمل ، وليس هناك ما يمنع من أن تحسب من أول يناير ، على أن يستحق العامل أجازة جزئية تتناسب مع المدة التي أمضاها في العمل قبل بدء السنة [١].

ولا يحتم القانون إثبات المرض بشهادة طبية ، فيجوز لصاحب العمل أن يكتفي بإقرار العامل ، كما أن له أن يوفد طبيباً لتوقيع الكشف

---

(١) د. إسماعيل غانم – فقرة ١٥٨ .

الطبى عليه ، وتقدير الأجازة التي يتطلبها مرضه ، وإذا اختلفت الشهادة الطبية المقدمة من العامل عن تلك التى قدمها طبيب صاحب العمل ، كان لكل من الطرفين أن يطلب من مكتب العمل إحالة الموضوع إلى لجنة تحكيم طبى ، ينظم تشكيلها وإجراءات عرض النزاع عليها قرار من وزير العمل ، بالاتفاق مع وزير الصحة والعدل[1] .

واستحقاق العامل لهذا الأجر يقوم على اعتبارات إنسانية ، لأن العامل لايقوم بالعمل خلال تلك المدة ، ويدخل ضمن الأجازة العطلات الأسبوعية فيستحق العامل عنها أجراً مخفضاً ، حتى لو كانت هذه العطلات بدون أجر [2]، أما أيام الأعياد والأجازة السنوية فلا تحتسب ضمن الأجازة المرضية .

وإذا استنفد العامل أجازته المرضية ، كان له أن يطلب أجازته السنوية حتى ولو لم يكن موعدها قد حل بعد ، وفي هذه الحالة تضم إلى أجازته المرضية ، ويتقاضى العامل عنها أجراً كاملاً ، ولا يعترض على ذلك بأن تحديد موعد الأجازة السنوية حق لصاحب العمل ، لأن ذلك الأساس يختلف إذا كان يتعلق بمرض العامل [3].

ولأحكام الأجازة المرضية لا ينطبق على حالة حوادث العمل ، أو أمراض المهنة ، ففي هذه الحالة لا يستطيع صاحب العمل أن ينهى العقد، حتى ولـو جاوز مدة انقطاع العمل الفترة المحددة في المادة (٦٩) فقرة (٤) ، من القانون الحالي .

---

(١) اول قرار صـدر بإجراءات التحكيـم الطبي وتشكيل هذه اللجنة قرار وزير التأمينات رقم ٧٠ في ١٩٧٦/٢/١٩م .
(٢) د. محمد حلمى مراد – فقرة ٤٧٠ ، وقارن : د. إسماعيل غانم – ص ٣٢٣– هامش (٣).
(٣) د. أكثم الخولى – فقرة ١٧٨ .

رابعاً : الأجازة العارضة :

للعامل أن ينقطع عن عمله لسبب عارض ، ولمدة لا تتجاوز ستة أيام في السنة [1]، وتحتسب الأجازة العارضة من الأجازة السنوية المقررة للعامل ، مادة (٥١) عمل ، وهذه الأجازة تعطى لسبب طارئ يرغم العامل على التغيب عن عمله دون أن يستطيع إخطار صاحب العمل به مقدماً ، ومن ثم فإن استحقاق هذه الأجازة لا يتوقف على رضاء صاحب العمل سواء كان ذلك بإذن سابق ، أو بدون إذن . والأجازة العارضة بأجر كامل ، ومدتها ستة أيام في السنة ، ويستوى أن تكون موزعة أو مجموعة ، لكنها إذا كانت مجموعة لا يجوز أن تزيد عن يومين في المرة الواحدة .

خامساً : أجازة الحج وزيارة بيت المقدس :

وقد استحدث قانون العمل في المادة (٥٣) ، تلك الأجازة ، فنص على أنه : " للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة ، أجازة بأجر كامل لمدة شهر ، لأداء فريضة الحج ، أو لزيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الأجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته " ، ويبدو من هذا النص أنه يشترط لاستحقاق العامل لتلك الأجازة شرطان :

الأول : أن يستمر العامل في خدمة رب العمل خمس سنوات متصلة .

الثاني : لا تعطى هذه الأجازة إلا مرة واحدة طوال مدة الخدمة ، وذلك لأداء فريضة الحج ، فلا تمنح إذا كان العامل قد سبق له الحصول عليها ، كما لا تمنح له بسبب العمرة .

---

(١) يلاحظ أن مدة الاجازة العارضة بالنسبة للعاملين في الحكومة والقطاع العام سبعة أيام في السنة ، ولا تخصم من الاجازة السنوية مادة (٦٤) من قانون ٤٧ سنة ١٩٧٨م ، (٦٥) من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨م .

ومدة هذه الأجازة شهر كحد أقصى ، وبأجر كامل ، وهى حق للعامل والتزام على صاحب العمل [1]، ولهذا أحسن المشرع حين بدأ نص المادة بقوله : " للعامل " ، وكـــان في القانــــون السابق يجعلها في المادة (٤٠٩) ، جوازية لصاحب العمل ، فأصلح بتلك الصياغة خللاً كان موجوداً.

سادساً : أجازة الوضع :

يكون للمرأة العاملة التي أمضت في خدمة صاحب عمل ، أو أكثر عشرة شهور ، الحق في أجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل ، تشمل المدة التي تسبق الوضع ، والتى تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية ، مبيناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه ، مادة (٩١) من قانون العمل الجديد .

وتستحق العاملة هذه الأجازة مرتين فقط طوال مدة خدمتها ، ولا يجوز تشغيل المرأة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع ، وإلا عوقب رب العمل بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ، ولا تزيد على مائتى جنيه ، مادة ٢٤٩) عمل ، وهذا الحظر يتعلق بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على خلافه [2].

ويلزم صاحب العمل بأن يدفع للعاملة أجرها كاملاً عن مدة أجازة الولادة ، لكنه لا يلتزم بنفقات الوضع ، كما أن أجازة الوضع مستقلة عن الأجازة المرضية ، ولا تحسب ضمن مدتها .

وقد أعطى القانون للعاملة التى ترضع طفلها خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع ، فضلاً عن مدة الراحة المقررة

---

(١) د. عبد الناصر العطار – ص ١٥٣ ، د. محمد لبيب شنب – ص ٢٣٩ ، د. محمد على عمران – ص ٢٤٧ – طبعة ٢ ، وقارن : د. حسام الاهواني – رقم ٥٧٨ .

(٢) د. محمد لبيب شنب – ص ٢٤٦ ، وما بعدها ، حيث يرى أن هذه المدة قصيرة ، ويجب إطالتها قبل الوضع وبعده ، لأن الحكمة من جعلها إجبارية هي رعاية مصلحة الأم والوليد، وهي موجودة في الاطالة المنشودة ، كما يجب وضع نظام خاص للتخفيف عن المرأة العاملة الحامل ، طوال الحمل بتكليفها بعمل يتناسب مع حالة الحمل .

بالمادة (٨١) عمل ، الحق في فترتين أخريين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين مادة (٩٣) ، من قانون العمل الجديد .

وبناء على ذلك فإن العاملة المرضعة تتمتع براحة ساعتين يومياً، ساعة للراحة العادية ، وساعة للرضاعة لا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر ، حتى لا تهمل في إرضاع طفلها حرصاً على الأجر[1].

سابعاً : أجازة رعاية الطفل :

كما تستحق العاملة أجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لرعاية طفلها ، وذلك في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر ، مادة (٩٤) عمل ، إلا أن هذه الأجازة لا تمنح للعاملة إلا مرتين طوال مدة خدمتها ، ولم يحدد القانون وقتاً معيناً لأخذ تلك الأجازة ، فلها أن تأخذها في أي وقت ، ولا يشترط لأخذها خلال السنة الأولى لمولد طفلها ، كما لا يشت[illegible] مضى فترة معينة بين كل أجازة رعاية الطفولة والأجازة التى تليها [illegible]ة السنة هي الحد الأقصى للأجازة[2] ، ومن ثم يجوز للعاملة الحصول على مدة أقل ، أو الحصول عليها متقطعة ، وليست دفعة واحدة .

والغرض من هذه الأجازة كما يتضح من اسمها ، هو رعاية الطفولة فما المقصود بالطفولة؟ ، كيف نحدد سن الطفولة؟ ، لم يحد القانون سناً معينة لذلك مما أدى إلى اختلاف آراء الشراح في هذا الصدد، والراجح هو ربط الطفولة بسن الحضانة لسببين :

---

(١) د. محمد حلمي مراد – ص ٥٥١ .

(٢) وهي بالنسبة للعاملة في القطاعين الحكومي والعام ، عامان على الأكثر ، في المرة الواحدة ، وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية ، مادة (٧) من قانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨م ، (٧٢) من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨م .

الأول : أن القانون قرر تلك الأجازة للمرأة العاملة فقط ، دون الرجل .

الثاني : أن الغرض من الأجازة هو رعاية الطفل ، والطفل يكون في حاجة إلى رعاية أمه إذا كان محضوناً لها ، والحضانة تنتهى وفقاً للمرسوم بقانون ٢٥ لسنة ١٩٣٠م ، المعدل بالقانون ١٠٠ لسنة ١٩٨٥م ، ببلوغ الصغير سن العاشرة والصغيرة سن الثانية عشرة [١]، وجاري تعديل هذا النص ليكون سن الحضانة خمس عشرة سنة ، لكل من الصغير والصغيرة وذلك دون إخلال بحق الأب في رعاية طفله ورؤيته ، حيث نوقش الأمر بمجمع البحوث الاسلامية ودار الافتاء ، وتمت الموافقة عليه [٢]، ومن ثم يكون سن الطفولة خمس عشرة سنة ، وهناك ميزات أخرى قررها القانون الجديد للمرأة العاملة ، في المواد (٩٤ ، ٩٥ ، ٩٦) ، وذلك كما يلي :

مادة (٩٤) : مع مراعاة حكم الفقرة الثانية ، من المادة (٧٢) من قانون الطفل ، الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة في المنشاة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على أجازة بدون أجر ، لمدة لا تتجاوز سنتين لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الأجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .

مادة (٩٥) : يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر ، أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء .

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٢٥١ ، د. عبد الناصر العطار – ص ٩٥ ، وما بعدها .

(٢) راجع : بحثنا التحديد الفقهى لسن حضانة الأم لطفلها – ص ٧ ، وما بعدها – دار النهضة العربية ، سنة ٢٠٠٣م .

مادة (٩٦) : على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد ، أن ينشىء داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات ، بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص [1].

ويلاحظ أن القانون الجديد ، قد أنقص أجازة الوضع في الفقرة الأخيرة من المادة (٩١) إلى مرتين ، وكذلك أجازة رعاية الطفل المقررة بالمادة (٩٤) إلى مرتين ، بعد أن كانت ثلاث مرات للحالتين في القانون

---

(١) صدر لذلك قرار وزير القـوى العاملـة والهجـرة ، رقـم (١٢١) لسنة ٢٠٠٣ ، في ٢٠٠٣/٥/١٢م ، بشأن دور الحضانة ، وقد جرى نصه كما يلي :
وزير القوى العاملة والهجرة :
بعد الاطلاع على المادة رقم (٩٦) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م .

قــــرر

المادة الأولى

يجب على كل صاحب عمل يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشىء أو يعهد إلى دار للحضانة بإيواء أطفال العاملات .

المادة الثانية

يحدد صاحب العمل المكان الذى يختاره لإنشاء دار الحضانة ويشترط أن يكون قريباً من مكان العمل بقدر الإمكان وألا يكون موقعه ملاصقاً لأى جزء من مكان العمل توجد به أو تتولد منه مواد تسبب تلوث الجو كالأبخرة والدخان والغبار وغير ذلك من المخلفات السائلة أو الصلبة أو تجرى فيه عمليات ينتج عنها ضوضاء .

المادة الثالثة

يجب أن يتوفر في المكان الذى يتخذ مقراً للدار المواصفات العامة لدار الحضانة من حيث الموقع والمبنى والسعة والمرافق والتجهيزات والاشتراطات الصحية طبقاً لأحكام القانون رقم (٥٠) لسنة ١٩٧٧م بشأن دور الحضانة والقرارات المنفذه له وقانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦م .

المادة الرابعة

تلتزم المنشآت التى تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة لا يزيد نصف قطرها عن (٩٠٠) متر أن تشترك في إنشاء دار للحضانة لإيواء أطفال العاملات بهذه المنشآت أو أن تعهد بذلك إلى دار حضانة قائمة وذلك بالشروط الواردة في هذا القرار .

المادة الخامسة

تؤدى كل عاملة ترغب في الانتفاع بخدمات الدار اشتراكاً شهرياً بواقع (٥%) من الأجر عن الطفل الأول بحد أدنى جنيهين ، (٤%) عن الطفل الثانى إن وجد في نفس الوقت مع الطفل الأول بحد أدنى ثلاثة جنيهات ونصف شهرياً للطفلين ، ويتحمل صاحب العمل باقي النفقات وإذا زاد عدد الأولاد عن اثنين تتحمل العاملة تكاليف الإيواء الفعلية عن العدد الزائد .

السابق ، وذلك تمشياً مع السياسة العامة التى تدعو إلى ترشيد النسل ، وهو توجه حميد ، يعيد الحسابات على أساس صحيح فيما يتعلق بالمساواة بين أبناء المجتمع ، على ضوء شدة الحاجة إلى المباحات العامة ، بما يقتضى تقييدها ، وإن كان جانب من الفقه يرى أن مثل هذا التقييد غير مفهوم ، لأن الحكمة من الأجازة هي المحافظة على صحة المرأة ، فضلاً عن اعتبارات إنسانية واضحة ، وتتعارض هذه الحكمة مع تحديدها بمرات معدودات ، ولا يمكن أن يكون المقصود به سوى حمل المرأة على عدم الانجاب ، ولكن فضلاً عن أن مشروعية هذا الغرض تلفها الشكوك ، إلا أن حكم القانون لن يؤدى [1]، وستكون المحصلة النهائية هي الإضرار بالمرأة .

لكن مثل تلك التخوفات ، يخفف منها ما سنه المشرع حين زاد أجازة الوضع من خمسين يوماً في القانون السابق ، إلى تسعين يوماً فـ القانون الحالي ، كما زاد مدة رعاية الطفل من ثمانية عشر شهراً في القانون السابق ، إلى سنتين في القانون الحالي ، وهو ما يدل على أن مصلحة المرأة لم تغب عن ذهن واضعي القانون .

---

(١) د. محمود جمال الدين زكي – عقد العمل – ص ٥٠١ .

الفصل الرابع
انقضاء عقد العمل

لا يمكن لعقد من العقود أن يدوم إلى ما لا نهاية ، لأن العقد أثر من آثار حياة عاقديه ، وحياة الناس لها نهاية محتومة لا يفر منها أحد ، وعقد العمل ليس بدعاً من كافة العقود في هذا الفناء [1].

ورغم أن الانتهاء الذى يعترى العقود أمر وارد ، ونهاية طبيعية لكل كائن ، إلا أن إنهاءه في مجال عقد العمل مازال يمثل عقبة نفسية ثقيلة على نفس العامل ، وعلى المجتمع ككل ، وذلك لأن بقاء العقد ، ينتج للعامل سبباً من أسباب المعيشة الكريمة ، ويقى المجتمع شرور إعالة من لا يعملون ، أو انخراطهم في سلك الجريمة ، ولذلك نجد الغاية في استبقاء هذا العقد واضحة من خلال الشروط والضوابط التى يجب اتباعها لإنهائه ، وخضوع وسيلة إنهائه للرقابة الإدارية والقضائية ، والتخفيف من آثار إنهائه بالبدائل التى تخفف عن العامل حرمانه من دخله ، كمبلغ التعويض ومكافأة نهاية الخدمة ، وصرف مستحقاته المتأخرة ، ومسوغات الخبرة التى تؤهله لاستئناف عمل جديد ، لكن تبقى نهاية العقد مطلة برأسها لأسباب قد يكون لإدارة المتعاقدين فيها دخل مباشر ، فإذا لم توجد تلك الأسباب الإرادية ، قامت أسباب أخرى غير إرادية تجعل انقضاء عقد العمل أمراً مبرماً .

وانقضاء عقد العمل ، يقصد به انحلاله وزواله بعد إبرامه ، فتنقطع به العلاقات التي أنشأها بين طرفيه ، وتنقضي الالتزامات التى رتبها بينهما ، ويعتبر الانقضاء بهذا المعنى مصيراً محتوماً ، لأن التوقيت عنصر فيه [2].

---

(١) في هذا المعنى د. محمد لبيب شنب – شرح أحكام قانون العمل – ص ٤٧٠ – طبعة سنة ١٩٩٣ .

(٢) د. محمود جمال الدين زكي – عقد العمل – ص ٤٨٥ – الطبعة الثالثة ، سنة ١٩٨٣م .

والأسباب التي ينقضى بها عقد العمل كثيرة ومتنوعة ، منها ما يرجع إلى عقد العمل ذاته ، ومنها ما يرجع إلى القواعد العامة في نظرية العقد ، التى تقضى بانتهاء العقد بالطوارئ التى ترد عليه وتحول بينه وبين استمراره ، كاستحالة التنفيذ ، والفسخ وغيرهما ، ومن تلك الأسباب ما هو إرادي يمكن إنجازه بإرادة المتعاقدين ، ومنها ما هو غير إرادى يمثل وقائع مادية تؤدى بالضرورة إلى إنهاء العقد ، فإذا ما انتهى عقد العمل فإن ذلك الانتهاء من شأنه أن يؤدى إلى آثار مالية لكل من طرفيه ، وهو ما يقتضى ابتداء تقسيم هذا الفصل إلى بحثين : أولهما : لأسباب انقضاء عقد العمل ، وثانيهما : لآثار انقضاء عقد العمل .

المبحث الأول
أسباب انقضاء عقد العمل

ينقضى عقد العمل – وكما سبق القول – بأسباب كثيرة ومتعددة، لكن هذه الأسباب مع كثرتها وتعددها يمكن إرجاعها – إجمالاً – إلى أسباب إرادية ،وإلى أسباب غير إرادية ، ونخصص لبيان كل منها مطلباً.

المطلب الأول
الأسباب الإرادية لانقضاء عقد العمل

والأسباب الإرادية يقصد بها ، تلك الأسباب التي يكون للإرادة دخل فيها ، بحيث توجد الإنهاء وترتب آثاره ، وللإرادة دورها في هذا المجال ، سواء أكان عقد العمل محدد المدة ، أم غير محدد المدة ، ونخصص لكل نوع منهما فرعاً .

الفرع الأول

الإنهاء الإرادي لعقد العمل محدد المدة

إذا كان عقد العمل محدد المدة ، فإنه بهذا التحديد يحمل في طياته اتجاه الإرادة لإنهائه عند انتهاء مدته ، ولذلك فإنه ينتهي بانتهائها، على هذا جرى نص القانون الجديد في المادة (١٠٤) حين قال: " ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته " ، بيد أنه إذا كان العقد محدد المدة ، يتضمن اتجاه الإرادة إلى إنهائه ، فإن هذا الاتجاه يكون واضحاً على نحو يمكن أن يرد ضمن التعبير الصريح عن الإرادة ، وإذا كان كذلك ، فإن إنهاء عقد العمل بالإرادة الصريحة في العقد الذي حددت مدته ، ليس هو نهاية المطاف في هذا الإنهاء ، لأن تحديد المدة في العقد يمكن أن يكون ضمنياً ، وذلك بتحديد المهمة التي أبرم عقد العمل من أجلها ، فإذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين ، فإن هذا العقد ينتهي بإنجاز هذا العمل ، وإذا تعارض إنجاز العمل مع تحديد مدة العقد صراحة، فإن العقد لا ينتهي إلا بانتهاء ما أبرم لأجله ، وقد جرى بهذا نص المادة (١٠٧) من القانون الجديد بقولها : " إذا أبرم العقد لإنجاز عمل معين ، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل ، فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل" ، ويبرز هذا النص ، أن المشرع قد رجح جانب الفعل على القول، وراعى المقصد الأساسي الذي من أجله تم إبرام العقد ، ولأن امتداد عقد العمل إلى أمد إنهاء العمل المعين ، فيه مصلحة للعامل .

ولا يثور القول هنا عن وجود الإرادة وصحتها ، فذلك أمر مفترض ، وقد استبانت قواعده العامة عند الكلام عن إبرام عقد العمل ، مع مراعاة خصوصية الأهلية في جانب العامل باعتبار أنها تتضمن

خروجاً على القواعد العامة ، حيث يجوز له قانوناً أن يكون طرفاً في العقد مع أنه لم يبلغ سن الأهلية التى اقتضاها القانون لصحة إبرام التصرفات ، وهي الأهلية الكاملة ببلوغ الشخص إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة ، فسمح له القانون بإبرام العقد في سن الرابعة عشرة ، أو تجاوز سن التعليم الأساسي ، مادة (٩٨) من القانون الجديد ، كما أجاز له إبرام عقد التدرج أو تعليم المهنة قبل هذا السن ، ولا تثريب على ذلك الاتجاه القانوني في نظرنا ، لأن العقد يمثل تصرفاً نافعاً للعامل نفعاً محضاً ، ولهذا يصح في حقه ، حتى ولو لم يكن أهلاً لإبرام العقد ، ما دام أنه قد بلغ سن التمييز الذي يقوى به غالباً على أداء الالتزامات التي يمليها عليه عقد التدريب أو التعليم ، ولأن تعلمه في هذا السن أمر لازم لبناء مستقبله حتى ولو أرهقه من أمره نوعاً من المشقة .

وعلى هذا يجب أن تكون إرادة الطرفين صالحة لانهاء العقد، وأن يتم التعبير عنها بلغة واضحة تفيد الإنهاء ، يستوى أن يكون ذلك التعبير صريحاً ، أو ضمنياً على نحو ما عرفنا .

وليس هناك قيود على الإرادة في إنهاء العقد ، سوى ما تطلبه القانون في المادة (١٤) التى خصص الكلام فيها عن إنهاء العقد محدد المدة ، إذا بلغت تلك المدة خمس سنوات ، فإنه أوجب على العامل إخطار صاحب العمل قبل الانهاء بمدة ثلاثة أشهر ، وذلك حتى يتمكن من تدبير أمره ، سيما وأن مدة الخمس سنوات يكون العامل فيها قد وصل إلى درجة من الخبرة يصعب وجود مثله فيها ، ولهذا كان الاخطار واجباً عليه ، حتى يمكنه تدبير شئونه في المدة المضروبة بالنص وهي ثلاثة أشهر ، وليس معنى تحديد المدة بخمس سنوات أنه يجب على العامل أن يستعمل حقه في الإنهاء عندها فقط ، لأن النص عليها لا يعدو أن يكون بياناً للحد الأدنى للمدة التى يجوز فيها استعمال رخصة الإنهاء من قبل

العامل ، ويكون استعماله لحقه بعد مضي ما هو أطول منها جائزاً من باب أولى ، فإذا أراد أن يستمر في العمل أكثر من خمس سنوات ، يكون حقه في الانهاء قائماً ، لكن يبقى قيد الاخطار في المدة المحددة قانوناً واجباً عليه.

حقيقة الإخطار وشكله :

والاخطار بالإنهاء : إعلان يوجهه أحد طرفي عقد العمل للآخر، متضمناً رغبته في إنهاء العقد عند انقضاء مهلة معينة وبلوغ أجل محدد، وهو على هذا النحو تصرف قانوني يصدر من الطرف الراغب في الإنهاء [1]، وهو هنا العامل ، ولا ينتج هذا الإخطار أثره إلا من الوقت الذي يتصل فيه بعلم من وجه إليه ، ويجب أن يصدر من صاحب الشأن أو نائبه القانوني ، وأن يكون دالاً دلالة صريحة على الإنهاء ، ولا يشترط له شكل خاص ، فيكفي أن يكون شفاهة أو كتابة ، وفي الحالات التى اشترط المشرع فيها الكتابة ، فإنه لم يشترطها باعتبار أنها ركن في التصرف ، بل باعتبار أنها وسيلة إثبات ، ولم يتطلب القانون في المادة (١٠٤) المتعلقة بإنهاء العقد محدد المدة ، أن يكون الإخطار كتابة ، بل جاء نص المادة خلواً من هذا القيد ، فيجوز أن يكون شفاهة أو كتابة ، وذلك لأن العامل هو الطرف الراغب في الإنهاء ، وقانون العمل ينحو نحو ما فيه صالحه فيسر عليه الأمر ، لكن عند الإخطار في حالة العقد غير محدد المدة ، فقد اشترط القانون في المادة (١١٠) أن يكون الإخطار لمن يرغب في إنهائه من طرفي العقد ، العامل أو صاحب العمل كتابة ، مع وجود المبررات المنطقية للإنهاء في جانب كل منهما .

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٥٠٢ .

وتسرى مدة الأشهر الثلاثة ، من وقت استلام الإخطار أو العلم به، نصت على هذا المادة (١١٢) بقولها : " ويبدأ سريان مهلة الاخطار من تاريخ تسلمه " ، ويقع عبء الإثبات على من يدعيه وفقاً للقواعد العامة ، وتحسب مدة خدمة العامل من وقت تسلم العمل ، وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار ، ولا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ ، وذلك لأنه تصرف إسقاط قوامه الصراحة والتنجيز ، ومن ثم فإنه لا يحتمل الإرجاء أو التعليق ، لأنهما يضادان طبيعته ، فيبقى الأصل، وهو عدم الإخطار ، وليس على العامل في حالة العقد محدد المدة قيد آخر ، كالمبرر المعقول الذي اشترطه المشرع في حالة العقد غير محدد المدة .

أثر عدم الإخطار :

إذا لم يقم العامل بإخطار صاحب العمل برغبته في إنهاء العقد المحدد المدة حسبما اشترطه القانون ، يكون عرضة للمساءلة القانونية عن الأضرار التى يسببها هذا المسلك لصاحب العمل ، وهو ضرر محقق، لأن وضع العامل في المنشأة بعد المدة التى قضاها فيها ، وهي خمس سنوات على الأقل يجعل له أثراً في تسيير مهمته على نحو يكون تدبير مثله ليحل محله أمراً يحتاج إلى مدة معينة ، فإذا ضيع العامل عليه تلك الفرصة ، وفاجأه بإنهاء العقد ، يكون قد أربكه ، وسبب له اضطراباً في العمل يؤثر عليه مادياً وأدبياً ، وسوف تكون مساءلته هنا مدنية ، تخضع للضوابط العامة المقررة فيها قانوناً ، وهي وجود الخطأ والضرر، وعلاقة السببية بينهما ، وإذا أخطر العامل صاحب العمل في المدة المحددة برئت ساحته من ربقة تلك المسئولية .

فإذا لم يقم العامل بإخطار صاحب العمل بالإنهاء واستمر في عمله ، وسكت صاحب العمل ، كان مفاد ذلك : اتجاه إرادتهما إلى تجديد

العقد لمدة غير محددة ، مادة (١٠٥) ، إلا أن ذلك التجـديد الضمني لايسرى على عقود عمل الأجانب ، كما لا يسرى على الأعمال العرضية والمؤقتة والأعمال الموسمية (١).

وإذا كان من الجائز تجديد العقد لمدة أخرى بالإرادة الضمنية التي يفيدها سكوت كل منهما عن الانتهاء في المدة المحددة ، يكون من باب أولى تجديده لمدة أو لمدد أخرى ، مادة (١٠٦) ، وإعمالاً لمبدأ سلطان الإرادة واحتراماً له ، كما يكون تجديداً للعقد ، سكوت الطرفين في حالة العقد المبرم لانجاز عمل معين ، إذا استمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز هذا العمل ، فإن ذلك يعتبر تجديداً منهما للعقد لمدة غير محددة ، ويجوز تجديده – كذلك – باتفاق صريح لعمـل أو لأعمـال أخرى ، مادة (١٠٩) .

ويبدو من تلك الحلول القانونية المقصد الواضح للمشرع ، وهو إبقاء العقد ما استطاع إلى ذلك سبيلاً ، وذلك توخياً لمصلحة العامل ، ومراعاة لها.

الفرع الثاني

الإنهاء الإرادي لعقد العمل غير محدد المدة

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه، بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء ، وقد جرى على هذا نص المادة (١١٠) من القانون الجديد ، وهو بما انطوى عليه وافق القانون السابق ، والقانون الأسبق ، وعليه يكون لكل من العامل وصاحب

---

(١) بينت المادة (١) فقرة (٨) د ، هـ ، و ، من قانون العمل الجديد (١٢ لسنة ٢٠٠٣م ، هذه الأعمال كما يلي :

(د) العمل المؤقت : العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعته انجازه مدة محددة ، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه .

(هـ) العمل العرضي : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر .

(و) العمل الموسمي : العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها .

العمل إنهاء العقد بإرادته المنفردة ، ولكن هذه الإرادة ليست مطلقة في تقرير الإنهاء ، وإنما هي مقيدة بقيدين هما :

أولاً : أن يقوم الطرف الراغب في الإنهاء بإخطار الطرف الآخر.

ثانياً : أن يقوم بجانبه مبرر معقول للإنهاء ، وإلا كان الفصل تعسفياً .

ويحسن بيان كل من هذين القيدين في مقصد على حده :

المقصد الأول

وجوب الإخطار سلفاً

يجب على الطرف الراغب في إنهاء العقد ، أن يخطر الطرف الآخر ، وأساس وجوب الإخطار هنا عن [illegible] من طرفي العقد ، أن عقد العمل في حالة عدم تحديد مدته ، لا يس[illegible]ي من طرفيه التنبؤ مقدماً بموعد انتهائه ، لأن هذا الانتهاء قد يتم بإرادة الراغب، أو بإرادة الطرف الآخر ، وهذه الإرادة يجوز إظهارها في أي وقت ، فتحدث مفاجأة بالإنهاء قد تسبب أضراراً جسيمة للطرف الذي لم يرغب في الإنهاء ، ولهذا حرص المشرع على إيجاد وسيلة تحد من الأثر الضار لتلك المفاجأة ، فأوجب على راغب الإنهاء أن يمهل الطرف الآخر فترة من الزمن ، هي التي تستغرق ما بين الإخطار بالانهاء ، والانهاء فعلاً ، وهذه الفترة تسمى بمهلة الإخطار ، ومن شأن هذه المهلة ، أن تمكن رب العمل من البحث عن عامل يحل محل العامل الذي أخطره بالإنهاء ، فلا يتعطل العمل بخروج هذا العامل ، وإن يتمكن العامل من البحث عن عمل جديد يكون مورداً لرزقه ، ووسيلة لتعيشه ، بدلاً من العمل الذي

قرر رب العمل إنهاءه[1]، ولهذا الاعتبار صار الالتزام بالإخطار مقدماً قبل انتهاء العقد ، حكماً متعلقاً بالنظام العام ، فلا يجوز الاتفاق على الإعفاء منه، وقد قرر هذا المعنى القانون الجديد في مادته (١١٥) حين قال : " لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الاخطار ، أو تخفيض مدته ، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة ، ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل .

يجب أن يكون الإخطار مكتوباً :

ومضمون الاخطار ، وطبيعتة لا تختلف عما هو مقرر في الإخطار بإنهاء العقد المحدد المدة ، لكن المشرع اشترط في الاخطار هنا أن يكون مكتوباً ، وهو ما لم يشترطه للاخطار في العقد المحدد المدة ، كما اشترط فيه أن يتم قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدى صاحب العمل عشر سنوات ، فإذا زادت المدة على عشر سنوات تكون تلك المدة ثلاثة أشهر ، مادة (١١١) من القانون الجديد ، وإذا كان الإخطار موجهاً من صاحب العمل للعامل فإنه لا يجوز توجيه الاخطار إليه خلال أجازته ، ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الأجازة ، وإذا حصل العامل على اجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ، ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الأجازة ، مادة (١١٣) .

أثر الإخطار على عقد العمل :

وإذا وجه الإخطار من أي طرف إلى الآخر في عقد العمل ، فإن هذا العقد يظل سارياً طوال مهلة الإخطار ، ويلتزم طرفاه بكافة الالتزامات

---

(١) د. محمد لبيب شنب – السابق – ص ٥٠١ ، وحكم النقض المدني في ١٩٧٣/٣/٢٣ ، المجموعة – س ٢٥ – ص ٥٣١ .

التى يرتبها العقد في ذمة كل منهما ، فإذا أخل بها العامل يكون لصاحب العمل أن يعاقبه تأديبياً ، وله أن يحيله إلي اللجنة المختصة لفصله إذا كان ما فعله يقتضى ذلك ، ويلتزم رب العمل بعلاجه إذا مرض ، ولا ينتهى العقد بانقضاء هذه المهلة ، مادة (١١٤) ، إلا أنه إذا كان الاخطار موجهاً من صاحب العمل للعامل ، فإنه يحق له أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع ، أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع يستحق فيها أجره كاملاً ، مادة (١٣١) ، وذلك مراعاة من المشرع لظروفه بعد توجيه الانذار إليه، حيث يكون بحاجة ماسة للبحث عن عمل آخر ، حتى لا يتعطل مورد رزقه ومعاشه مدة يضطر فيها لمد يديه للناس ، ولأن العامل هو المكروب من الإخطار ، وهو الذي يدبر لنفسه حالها ، حيث لا يحس بما يكابده أحد سواه ، فقد جعل له القانون في المادة (٢/١١٦) ، حق تحديد يوم الغياب ، أو ساعاته ، بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك ، في اليوم السابق للغياب على الأقل ، ومفاد ذلك أنه يجوز له أن يخطره قبل الغياب بأكثر من يوم ، بل وله أن يحدد لنفسه يوماً معيناً كل أسبوع يكون صاحب العمل على علم به منذ البداية ، حتى يستطيع أن يدبر عاملاً آخر يقوم بما يقوم به العامل في المنشأة .

ولا يمنع القانون صاحب العمل أن يكون كريماً وفياً مع العامل ، فأجاز له أن يعفيه من العمل أثناء مهلة الاخطار ، واحتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة ، مع ما يترتب على ذلك من آثار ، وبخاصة ما يستحقه العامل من أجره عن مهلة الإخطار .

جزاء عدم الالتزام بأحكام الإخطار :

إذا لم يلتزم أي من الطرفين في عقد العمل بأحكام الإخطار ، فإنه يكون متعسفاً على نحو يعرضه للمساءلة المدنية عن الأضرار التي سببها للطرف الآخر ، مع مراعاة أن الإنهاء الصادر من جهة العامل

ينهى العقد من وقت تركه للعمل ، مادة (٢/١١٨) ، أما إذا خالف صاحب العمل تلك الأحكام ، بأن أنهى عقد العمل دون إخطار ، أو قبل انتهاء مهلة الإخطار ، فإنه يؤدى للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة ، وهي هنا شهران إذا كانت مدة الخدمة لم تتجاوز عشر سنوات ، وثلاثة أشهر إذا زادت مدة الخدمة عن عشر سنوات ، فتؤدى للعامل أجره كاملاً في تلك الشهور بحسب مدة خدمته ، أما في حالة الإنهاء قبل انتهاء المهلة ، فإن العامل يستحق أجره عن المدة المتبقاة فيها بحسب وضعه ، ووفقاً لمدة خدمته ، فإن بقى له من مدة مهلة الشهرين شهراً أخذ أجره فيه ، وإن كان أكثر من شهر أو أقل فبحسبه .

ولا يحول ذلك دون اعتبار مدة المهلة ، أو الجزء المتبقى منها ضمن خدمة العامل ، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك ، مادة (٢/١١٨) من القانون الجديد .

ونظراً لهذا الالتزام القانوني على صاحب العمل بتعويض العامل جزائياً عن مدة الإخطار أو ما بقى منها إن جرى العمل على أن ينهى أصحاب الأعمال عقود عملهم فوراً دون إخطار سابق ، في مقابل دفع أجرهم عن مدة مساوية لمهلة الإخطار ، وذلك لتجنب إهمال العامل وتكاسله ، بل وتعمده – أحياناً – الإضرار برب العمل ، وافتقاد الثقة بينهما عندما يخطره بالإنهاء ويتركه خلال مدة الإخطار ، ولا يجد الفقه والقضاء مفراً من إقرار هذا الاجراء ، لأنه لا يضر بالعامل من جهة ، ويحقق انتظام العمل في المنشأة ، ويظهر سطوة صاحب العمل على عماله ، ويعتبر المبلغ المدفوع للعامل في هذه الحالة أجراً رغم عدم قيامه بالعمل ، لأنه كان مستعداً له ، ولم يمنعه منه إلا سبب قام من جهة صاحب العمل [1].

---

(١) محكمة استئناف القاهرة في ١٩٥٦/٥/٢١م ، مدونة الفكهاني – جـ ٣/١ – ص ٥٥٨ .

المقصد الثاني

وجود المبرر المشروع للإنهاء

أضاف القانون في المادة (١١٠) بجانب الإخطار الكتابي لإنهاء العقد غير محدد المدة من قبل الطرف الراغب في الإنهاء ، أن يكون هناك مبرر مشروع وكاف يتعلق بالإنهاء ، وقد فسرت الفقرة الثانية من نفس المادة ، هذا المبرر بقولها : " ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون ، أو ثبوت عدم كفاءة العامل وفقاً لما تنص عليه القوانين واللوائح " ، وذلك فيما يتعلق بالمبرر المشروع ، والكافي من قبل صاحب العمل .

أما فيما يتعلق بالعامل فقد نصت الفقرة الثالثة من ذات المادة على أنه : " كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية ، أو الاقتصادية " .

ويبدو من نص هاتين الفقرتين ، أن المبررات المشروعة للإنهاء منها ما يتعلق بجانب صاحب العمل ، ومنها ما يتعلق بجانب العامل .

أولاً : المبررات المتعلقة بجانب صاحب العمل :

من المبررات التي تجيز لصاحب العمل إنهاء النشاط مايلي :

(١) الانهاء بسبب إغلاق المنشأة :

وذلك بأن يقرر صاحب العمل الإنهاء بسبب إغلاق منشأته أو اعتزال النشاط الذي يباشره نهائياً ، وهذا السبب يصلح مبرراً مشروعاً للإنهاء ، أياً كان المبرر الذى حدا به إليه ، بشرط ألا يكون هو الرغبة في الانتقام ممن يعملون لديه [1]، وذلك كمرضه ، أو تقدم السن به حتى كادت الشيخوخة أن تفترسه ، أو كساد تجارته أو صناعته ، أو حلول الصناعات الحديثة محل الصناعة اليدوية التى كان يقوم بها ، كما لو

---

(١) د. محمد لبيب شنب – ص ٥٢٠ .

حلت صناعة الجاهز في الملبوسات والأحذية ، محل التصنيع اليدوى ، كما أن له أن يقوم بتقليص نشاط منشأته ، وحتى لايستبد صاحب العمل بإنهاء نشاطه ، وحماية لحقوق من يعملون لديه ، تولى القانون تنظيم هذا السبب للإنهاء ، في المواد من (١٩٦ - ٢٠١) ، وقد تكفلت تلك المواد بجملة من المبادئ التي تضمن حقوق العمال ، ورقابة صاحب العمل ، حتى لا يجنح في استعمال هذا المبرر ، وذلك كما يلي :

(أ) أن يتم هذا الإجراء تحت الرقابة الكاملة للجنة تشكل لهذا الغرض[1] ، على أن يتضمن طلب الإغلاق المقدم لها المبررات التى يستند إليها

---

(١) وقد أصدر السيد رئيس مجلس الوزراء القرار رقم (٩٨٤) لسنة ٢٠٠٣ في ٢٠٠٣/٦/١١م بشأن تشكيل اللجان المحلية للبت في طلبات الاغلاق ، واللجنة المركزية للتظلمات من قرارات هذه اللجان ، وقد جرى نصه كما يلى :

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور :

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م :

قـــرر

المادة الأولى

تشكل في نطاق كل محافظة لجنة للبت في طلبات أصحاب الأعمال الذين يرغبون في إغلاق منشآتهم لمبررات اقتصادية أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها ، وذلك على الوجه التالى :

(١) مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص. رئيسا

(٢) ممثل فنى واقتصادى من الهيئة العامة للاستثمار.

(٣) ممثل عن الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية.

(٤) ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.

(٥) ممثل عن منظمات العمال المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

(٦) مدير مكتب علاقات العمل المختص. مقررا

(أعضاء: البنود من ٢ إلى ٦)

ويدعى صاحب العمل أو من ينيبه لحضور الجلسة دون أن يكون له حق التصويت .

وللجنة أخذ رأى الجهات الأمنية المختصة ومن ترى الاستعانة بهم من الخبراء .

المادة الثانية

على المنشآت قبل أن توقف العمل كليا أو جزئيا وقبل أن تدخل اى تغيير على حجم المنشأة أو نشاطها بما يمس حجم العمالة أن تتقدم بطلب بذلك إلى اللجنة المختصة المشكلة لهذا الغرض متضمنا أعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم .

وعلى اللجنة أن تعد تقريرا عن ظروف المنشأة وأسباب الطلب في خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ الطلب . =

صاحب العمل ، وأعداد وفئات العمال الذين ينوى الاستغناء عنهم ، وعلى اللجنة المذكورة أن تصدر قرارها في الطلب خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها ، فإذا قبلت الطلب وجب عليها أن تحدد تاريخ تنفيذه ، ولصاحب العمل أن يتظلم من قرار تلك اللجنة ، أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه ، ويصدر بتشكيل كل من اللجنتين قرار من رئيس مجلس الوزراء ، يتضمن مع التشكيل تحديد اختصاصاتهما ، والجهات التي تمثل فيهما ، والإجراءات التي تتبع أمامهما ، ومواعيد وإجراءات

المادة الثالثة

تجتمع اللجنة بمقر مديرية القوى العاملة المختصة ويكون الاجتماع صحيحا بحضور ثلاثة أعضاء ويصدر قرارها بالأغلبية ويعتمد من المحافظ المختص.

المادة الرابعة

تصدر اللجنة خلال ثلاثين يوما على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه ، ولصاحب الشأن أن يتظلم أمام اللجنة المركزية للتظلمات التي تشكل بوزارة القوى العاملة والهجرة ، على النحو التالي:

(١) رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة القوى العاملة والهجرة — رئيسا
(٢) خبير فني واقتصادي من الهيئة العامة للاستثمار يختاره رئيس الهيئة
(٣) ممثل من الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية يختاره رئيس الهيئة
(٤) مدير عام الإدارة العامة المختص بوزارة القوى العاملة والهجرة
(٥) مدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوى العاملة والهجرة
(٦) ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة
(٧) ممثل المنظمة العمالية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر

(من ٢ إلى ٧) — أعضاء

ويدعى مقدم التظلم أو من ينوب عنه لحضور التظلم أو من ينوب عنه لحضور الجلسات دون أن يكون له حق التصويت.

المادة الخامسة

يترتب على قبول التظلم وقف تنفيذ قرار لجنة البت المشار إليها.

المادة السادسة

يكون مقرر اللجنة من أعضاء الإدارة العامة المختصة بوزارة القوى العاملة والهجرة يختاره رئيس اللجنة.

المادة السابعة

تجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم التظلم ويكون الاجتماع صحيحا إذا حضره خمسة أعضاء.
ويتعين على اللجنة الانتهاء من نظر التظلم والبت فيه خلال خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ ورود الطلب إليها ويعتمد قرارها من وزير القوى العاملة والهجرة.

التظلم ، ويجب أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعينة يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، وممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة ، مادة (١٩٧) من القانون ، ويجب أن يخطر صاحب العمل ، العمال ، والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه ، وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي ، أو بتقليص حجمها أو نشاطها .

(ب) في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص النشاط : إذا لم توجد معايير موضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، يتعين على صاحب العمل ، أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية ، وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ ، المادتان (١٩٨) ، (١٩٩) من القانون .

وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية ، والسن ، والقدرات المهنية للعمال من المعايير الموضوعية التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن، وفي جميع الأحوال يجب مراعاة الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال ، مادة (١٩٨) .

(ج) يحظر على صاحب المنشأة أن يتقدم بطلب الإعلان أو تقليص النشاط أثناء مراحل الوساطة والتحكيم .

(د) يجوز لصاحب العمل ، بدلاً من استخدام حق الانهاء أو تقليص النشاط جزئياً ، أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه ، ولو كان يختلف عن عمله الأصلي ، وله أن ينقص أجر العامل بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور ، وإذا ما قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقاً لما سبق للعامل ، فإنه يكون الحق في إنهاء عقد العمل ، دون أن يلتزم بالاخطار ، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة مبرراً من جانب صاحب العمل ، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها ، مادة (٢٠١) فقرة (١)، (٢) من القانون .

(هـ) يلتزم صاحب العمل أذا أنهى العقد لأسباب اقتصادية ، ووفقاً للإجراءات المبينة بالمواد السابقة ، بأن يؤدى للعامل الذي أنهى عقده ، مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس سنوات الأولى من سنوات الخدمة ، وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك ، مادة (٢٠١) فقرة (٣) من القانون .

(٢) المبررات المتعلقة بخطأ العامل :

ومن المبررات المشروعة التي تبيح لصاحب العمل إنهاء عقد العمل ، أن يكون العامل قد ارتكب خطأ جسيماً ، حددته المادة (١١٠) بما ورد في المادة (٦٩) من القانون ، وهي الأخطاء الجسيمة التسعة التى يجوز فصل العامل إذا ارتكب أحدها ، والتي تضمنتها المادة (٦٩) في فقراتها (١-٩) وقد سبق الحديث عنها تفصيلاً عند الحديث عن الأخطاء الجسيمة التى يجوز معها فصل العامل ، وهذه الحالات يخضع الإنهاء فيها من جانب صاحب العمل لرقابة اللجنة الخماسية ، المنصوص عليه بالمادة (٧٠) ، وما بعدها من هذا القانون .

(٣) أن يثبت عدم كفاءة العامل :

ومن المبررات المشروعة لصاحب العمل ، والتى تجيز له إنهاء عقد العمل ، أن يثبت عدم كفاءة العامل ، وعدم الكفاءة صفة تعنى أن تقل إفادة العامل للمنشأة بحيث يكون خرجه أكثر من دخله، وذلك بأن يقل إنتاجه عن نظائره الذين هم في نفس ظروفه ودرجة كفاءته ، حداً يفيد افتقاد الحرص على العمل ، وقد عرفها جانب من الفقه بأنها : " عدم قدرة العامل على القيام بأعمال الوظيفة التى عهد بها إليه" [1].

ونظراً لما تحتمله تلك الصفة من تفسيرات يمكن أن تنحرف بها إلى غير الغايات التى توخاها القانون من قبل صاحب العمل ، فيستغل

(١) د. محمود جمال الدين زكي – السابق – ص ٥٨٣ .

ظرفاً طارئاً يمر به العامل لنعته بعدم الكفاءة وفصله بناء على ذلك ، وحتى لا يكون خصماً وحكماً في ذات الوقت ، قررت الفقرة الثانية من المادة (١١٠) أن تثبت عدم كفاءة العامل ، طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة ، فعصم العامل بذلك القيد من التفسيرات الجامحة التي يمكن أن يلجأ إليها صاحب العمل للانتقام من العامل وفصله من العمل .

وعدم الكفاءة وإن كان وصفاً نسبياً ، إلا أنه ينضبط من واقع التطبيق العملي بما يدل على وجوده ، ومن ذلك قلة مبيعات مدير (التوكيل) ، أو ضعف حصيلة المحصلين ، أو تأخر العامل في أداء عمله، أو ارتكابه للأغلاط ، وأغباء التصرف ، أو عدم قدرته على مطاوعة الطرق الجديدة ، أو عدم التلاؤم بعد إعادة تنظيم العمل ، مع المهام الجديدة [1].

وقد تطرأ عدم كفاية العامل ، أو عدم لياقته للعمل ، في أثناء تنفيذ العقد نتيجة لمرض يلحقه ، أو عاهة تصيبه ، أو نتيجة لتقدمه في السن ، إذا لم يوجد عمل آخر يلائمه .

وتقدير كفاءة العامل ، أو صلاحيته للعمل ، متروك لصاحب العمل دون رقيب ، فهو الحكم الوحيد فيما إذا كان العامل يؤدى عمله على نحو يرضيه تماماً العمل الذي عهد به إليه ، وليس مكلفاً بإثبات عدم كفايته المهنية ، فلصاحب العمل سلطة واسعة في تقدير كفاية العامل ، وتحديد الوسائل التي يقدر بها كفايته ، لأنه المسئول عن سير المشروع ، ويستطيع – دون أن ينسب إليه خطأ ما – تسريح العامل الذي يقدر أن نقص كفايته المهنية ضار بفاعلية نشاطه ، لكن يجب أن يكون إدعاؤه جدياً ، فلا يجوز أن يتخذ صاحب العمل منه حجة خادعة لفصل العامل ، كما لو كان ضعف حصيلة العامل ناشئاً عن قيام صاحب العمل بإرسال

---

(١) د. محمود جمال الدين زكي – السابق .

ممثلين غيره يلاحقون العملاء في نفس منطقته ، أو إذا كانت الأسعار التى يعرضها أعلى من تلك التى يعرضها منافسوه في المنطقة ، أو إذا كان رقم أعماله ينقض ادعاء صاحب العمل عدم كفاءته ، أو إذ لم يقدم له وسائل العمل فصار تنفيذ التزامه بهذا مستحيلاً ، أو قدم له أجهزة قديمة لا تقوى على مواجهة الأجهزة الحديثة عند منافسته ، ففي هذه الحالات وأمثالها يكون إدعاء صاحب العمل على العامل بعدم الكفاءة ، من باب التعلات العليلة التى تدل على سوء نيته ، وتعسفه في فصله إذا بنى قرار الفصل عليها .

(٤) استنفاد العامل المريض لأجازاته المرضية :

الأصل أن مرض العامل لا يصلح مبرراً لإنهاء عقد العمل ، طالما أن له رصيداً من الأجازات المرضية التى يحددها قانون التأمين الاجتماعي ، إضافة إلى متجمد أجازاته السنوية المستحقة له ، فإذا استنفد العامل أجازاته المرضية ، إضافة إلى متجمد أجازاته السنوية المستحقة له ، فإنه يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل لمرضه في تلك الحالة .

وقد نصت على هذا المادة (١/١٢٧) من قانون العمل بقولها : " يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفذ أجازاته المرضية ، وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالاضافة إلى متجمد أجازاته السنوية المستحقة له " ، وحق صاحب العمل في إنهاء العقد عندئذ مقيد بشرطين :

أولهما : أن يقوم صاحب العمل بإخطار العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضى خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لأجازته ، ويسرى على هذا الإخطار ، المبادئ العامة للإخطار عند انتهاء العقد ، كما تسرى عليه نفس أحكامها ما عدا المدة ، فإنها في هذه الحالة تتحدد

بمدة خمسة عشر يوماً من تـاريـخ استنفاد العامـل لأجازاته ، مادة (٢/١٢٧) من القانون الجديد .

ثانيهما : أن يتراخى شفاء العامل إلى ما بعد الإخطار ، فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل ، والحكمة واضحة فإنه بشفاء العامل قبل تمام الإخطار ، تفـوت العلة التي من أجلها يحـق لصاحب العمل إنهاء العقـد ، مـادة (٣/١٢٧) من القانون الجديد .

المبررات غير المشروعة للإنهاء من قبل صاحب العمل :

وحتى لا يحمل صاحب العمل على العامل ، ويبادر إلى إنهاء العقد بمبررات لا تمت إلى صالح العمل بصلة ، ويتوجه قصداً على الجانب الإنساني من حقوق العامل فتهدر حقوقه القانونية والدستورية كإنسان : عمد نص المادة (١٢٠) من القانون إلى تعداد جملة من الحالات التي لا يكون الإنهاء فيها قائماً على مبرر مشروع ، وهي كما وردت بتلك المادة ما يلي :

(أ) اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية ، أو المسئوليات العائلية أو الحمل ، أو الدين أو الرأى السياسي .

(ب) انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي ، في نطاق ما تحدده القوانين .

(ج) ممارسة صفة ممثل العمال ، أو سبق ممارسة هذه الصفة ، أو السعى إلى تمثيل العمال .

(ء) تقديم شكوى ، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل ، أو المشاركة في ذلك ، تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح ، أو عقود العمل .

(هـ) توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .

(و) استخدام العامل لحقه في الأجازات .

وهذه المبررات وردت على سبيل المثال لا الحصر ، بدليل قول النص : ولا يعتبر من المبررات الكافية والمشروعة ، وهو ما يفيد أنها مجرد أمثلة لأن (من) تفيد التبعيض ، كما أنه لا توجد عقوبة جنائية لمخالفتها .

الجزاء المدني والجنائي على مخالفة تلك المبررات :

والفصل دون توافر تلك المبررات يعتبر فصلاً تعسفياً ، يجيز للعامل أن يطالب صاحب العمل بالتعويض عما لحقه من ضرر وفقاً للقواعد العامة ، إضافة إلى الحقوق المقررة للعامل عند الإنهاء غير المشروع للعقد .

وهناك عقوبة جنائية قررتها المادة (٢٥٠) من القانون ، وهي الغرامة التى لا تقل عن مائتى جنيه ، ولا تجاوز خمسمائة جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود .

ثانياً : المبررات المشروعة من قبل العامل :

ويجب أن تتوافر تلك المبررات المشروعة والكافية بجانب العامل، وهذه المبررات حددتها المادة (١١٠/٣) بقولها : "كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع ، وكاف ، يتعلق بظروفه الصحية أو الإجتماعية أو الاقتصادية " .

ويبدو من هذا النص ، أن المبررات المشروعة يجب أن تتوافر فيها ثلاثة شروط :

أولها : أن يكون المبرر متصلاً بالظروف الصحية ، أو الاجتماعية أو الاقتصادية المتعلقة بالعامل ، ولا يخفى ما لهذه الظروف من تأثير واضح على أداء العامل للعمل ، ولهذا كان نص القانون عليها نوعاً من تقرير الحاصل الذي يصدقه الواقع ،وقد نصت المادة (١٢٤/١)

على أنه : " ينتهى عقد العمل لعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز " .

ثانيها : أن يكون المبرر المتعلق بالظروف الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية للعامل ، جدياً وكافياً لتبرر ما أقدم عليه من نقض العهد ، وهدم العقد ، لأن تلك المبررات مع أهميتها وخطورة تأثيرها على حياة العامل ، إلا أنها في بعض الحالات تكون محتملة وغير مؤثرة على قيامه بالعمل ، وذلك كما لو كانت الظروف الاجتماعية تتعلق بحاجته إلى قدر زائد من المال لمواجهة بعض النفقات العارضة ، ويمكن تعويضه بزيادة انتاجه في مجال العمل ، وكما لو كانت الظروف الصحية مختلة اختلالاً لا يمنع العامل من قيامه بالعمل ، مثل مرض البلهارسيا ، أو الفيروس الكبدى الكامن ، أو فقر الدم غير الشديد ، أو الضعف العام الذي لا يؤثر على لياقة العامل وإنتاجه ، ومن ثم يجب أن يكون المبرر المتعلق بالحالات المذكورة في المادة جدياً وكافياً .

ثالثها : أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل ، وفي هذه الحالة ، قد يكون المبرر الاجتماعي والاقتصادي ، أو الصحى قائماً ، وجدياً وكافياً ومشروعاً ، ولكنه قدم في وقت غير مناسب لظروف العمل، كما لو كانت هناك ظروف ملحة تحتم توريد قدر معين من الإنتاج لجهة معينة ، أو لمواجهة ضغط طارئ لايتلاءم معه أن يترك العامل العمل ، وقد قررت هذا الشرط الفقرة الأخيرة من المادة (١١٠) من القانون .

جزاء عدم وجود المبرر المشروع من قبل العامل :

وإذا لم يوجد المبرر المشروع من قبل العامل ، فإن العقد ينتهى من وقت تركه للعمل ، مادة (١١٨) فقرة (٣) ، ويكون متعسفاً في هذا الانهاء ، ويجوز لصاحب العمل مقاضاته بسبب الضرر الذي يلحقه من جراء ذلك ، وفقاً للقواعد العامة في المسئولية المدنية .

الإنهاء باستقالة العامل :

من حق العامل أن ينهى علاقته بالعمل إذا استقال ، والاستقالة هي طلب يتقدم به العامل إلى جهة عمله يعبر فيه عن رغبته في ترك العمل بصفة نهائية ، أو هي إخطار يوجهه العامل إلى صاحب العمل ، يعبر فيه عن إرادته في إنهاء عقد العمل القائم بينهما [1].

وهذا الحق مقرر للعامل بمقتضى المادة (١١٩) ، حيث نظمت تلك الاستقالة وحددت ضوابطها بما يعنى أنها مشروعة ، وقد جاء في هذه المادة أنه : " لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة ، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة ، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن ".

وقد اشترط هذا النص لإنهاء علاقة العمل باستقالة العامل شرطين :

أولهما : أن تكون الاستقالة مكتوبة :

يشترط أن تكون الاستقالة مكتوبة وليست شفاهة ، فإذا انفعل العامل ، وقال لصاحب العمل بغضب : اعتبرنى مستقيلاً ، فإن هذا الكلام الشفهى لا يعتد به ، وقد قصد المشرع بالكتابة في هذا النص، وضع قيد شكلى لاثبات هذه الاستقالة ، حتى لا ينسب إلى العامل أنه قد قدم استقالته وهو لم يقدمها [2].

ثانيهما : أن يمر أسبوع كامل على إخطار صاحب العمل للعامل بقبول استقالته كتابة ، فإذا أخطر صاحب العمل العامل ، وبادر إلى تقديم طلب كتابي يعدل فيه عن استقالته ، تعتبر تلك الاستقالة كأن لم تكن .

---

(١) د. محمود جمال الدين زكي - السابق - ص ٥٩٧ .
(٢) د. على عوض حسن - السابق - ص ٦٣٥ .

ولا يشترط في الكتابة شكل معين ، فيكفى أن تكون منسوبة للعامل بطريقة لا تجعله ينفيها ، يستوى أن تكون صريحة ، أو ضمنية تستفاد من انقطاع العامل مدة طويلة عن عمله ، وسواء أكانت بخطه أم بخط غيره مادام قد وقع عليها ، كما لا يختلف الأمر إذا كانت بخط اليد أم بالآلة الكاتبة ، أم بالحروف المرصوصة أو الكمبيوتر ، طالما أنها تعبر عن الإرادة تعبيراً حقيقياً وجدياً ، بل يصح أن تكون تلك الاستقالة بالفاكس ، إلا أن محكمة النقض اعتبرت الاستقالة المرسلة بالفاكس مبدأ ثبوت بالكتابة حيث يحتفظ المرسل بأصل الفاكس ، ويتسلم المرسل إليه صورته ، والصورة إنما تمثل مبدأ ثبوت بالكتابة يجوز تكملته بشهادة الشهود ، أو القرائن القضائية ، أو إقرار العامل الصريح أو الضمنى لها[1]، كما لا يشترط أن تكون الاستقالة مبنية على أسباب معينة ، فالتسبيب ليس شرطاً لصحتها ، إلا أن العامل إذا حررها مبنية على أسباب من قبل صاحب العمل ، فإنه بذلك يسجل عليه تعسفه ، معه وحمله حملاً على إنهاء العقد ، فيكون الإنهاء من قبله ويتحمل تبعات ذلك ، مع احتفاظ العامل بكافة حقوقه ، لكن يشترط أن تكون الأسباب المذكورة صحيحة ، وليس من تخيلات العامل ، أو رغبته في الكيد لصاحب العمل ، أو الإدعاء الكاذب عليه .

ويقع عبء إثبات الاستقالة على من يدعيها ، فإذا إدعاها صاحب العمل ، عليه أن يقيم الدليل ، وإن إدعاها العامل يقـع عليه عبء الاثبات.

---

(١) حكم النقض في الطعن رقم (٩٨٧) لسنة ٦٩ق – جلسة ٢٠٠٠/٦/٢٢م .

المطلب الثاني

الأسباب غير الإرادية لإنهاء عقد العمل

الأسباب غير الإرادية لإنهاء عقد العمل منها ما يرجع إلى المبادئ العامة لنظرية العقد ، ومنها ما يرجع إلى ظروف المتعاقدين أو أحدهما ، ونخصص لبيان كل من هذين النوعين فرعاً .

الفرع الأول

الأسباب غير الإرادية المستمدة من نظرية العقد

هناك سببان يمكن أن ينقضى بهما عقد العمل ، وهما فسخ العقد، واستحالة تنفيذه ، وذلك كما يلى :

أولاً : انتهاء عقد العمل بالفسخ :

يجوز فسخ عقد العمل وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني ، وذلك في حالة ما إذا أخل أحد المتعاقدين بتنفيذ التزاماته ، وقد نظمت هذا الأسلوب لإنهاء العقد بصفة عامة المادة (١٥٧/١) مدني بقولها :
(١) في العقود الملزمة للجانبين ، إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه جاز للطرف الآخر - بعد إعذار المدين - أن يطالب بتنفيذ العقد أو فسخه، مع التعويض في الحالتين إن كان له مقتض .
(٢) ويجوز للقاضى أن يمنح المدين أجلاً إذا اقتضت الظروف ذلك ، كما لا يجوز له أن يرفض الفسخ إذا كان ما لم يوف به المدين قليل الأهمية بالنسبة إلى الالتزام في جملته " ، وأساس الفسخ نابع من فكرة الارتباط بين الالتزامات المتقابلة في العقود الملزمة للجانبين ، لأن طبيعة تلك العقود تقتضى أن يكون التزام أحد المتعاقدين مرتبطاً بالالتزام الآخر [١].

---

(١) د. عبد الرازق السنهوري – الوسيط – جـ ١ – ص ٦٩٦ .

ويجب وفقاً للقواعد العامة أن يكون العقد الذي يرد عليه الفسخ ملزماً للجانبين ، وعقد العمل منها ، وأن يمتنع أحد المتعاقدين عن تنفيذ إلتزامه ، وأن يكون طالب الفسخ قد نفذ التزامه أو أن يكون مستعداً لتنفيذه ، وأن يقوم طالب الفسخ بإعذار المدين، أي تكليفه بالوفاء بإنذار على يد محضر أو بطريق البريد على النحو المبين في قانون المرافعات ، ويجوز الاتفاق على اعتبار أن يكون المدين معذراً لمجرد حلول أجل الوفاء دون حاجة إلى إجراء آخر(١)، فإذا أخل العامل بالتزام جوهري من التزاماته ، فإن ذلك يجيز فصله وفقاً للمادة (٢/٦٩) كما يجوز له فسخ العقد .

ويترتب على فسخ العقد إنهاء العلاقة بين العامل وصاحب العمل منذ وقوع الفسخ ، وقبل انقضاء مدته ، ومعلوم أن العقد لا يفسخ إلا بعد إعذار المتعاقد الآخر وصدور حكم قضائى بذلك ، ودون مراعاة لمهلة الاخطار المحددة بالقانون .

ثانياً : انتهاء عقد العمل باستحالة التنفيذ :

ويجوز – وفقاً للقواعد العامة – أن ينتهى العقد لاستحالة تنفيذه، وذلك إذا ما أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلاً عليه لسبب أجنبى لا يدل له فيه ، مادة (٢٨٣) مدنى ، وفي العقود الملزمة للجانبين كعقد العمل ، إذا انقضى الالتزام بسبب استحالة تنفيذه ، فإن الالتزمات المقابلة له تنقضى وينفسخ العقد من تلقاء نفسه ، مادة (١٥٩) مدني .

والسبب الأجنبي الذي لايد للمتعاقد فيه هو سبب غير متوقع ولا يمكن دفع نتائجه ، كوفاة العامل أو عجزه نهائياً ، أو سحب ترخيص المنشأة ، أو رفض تجديده أو تحريم النشاط الذي تزاوله ، أو إغلاقها

---

(١) كتابنا : مصادر الالتزام الإرادية وغير الإرادية – ص ١٤٣ ، وما بعدها – طبعة ٢٠٠٢ – دار النهضة العربية .

نهائياً ، واستخلاص السبب الأجنبى من مسائل الواقع التى تستقل بها محكمة الموضوع دون رقابة من محكمة النقض بشرط أن يكون هذا الاستخلاص سائغاً ، وله أصله الثابت بالأوراق[1] .

والاستحالة التى ينتهى بها عقد العمل هي الاستحالة النهائية، أما الاستحالة المؤقتة ، فتؤدى إلى وقفه وليس إلى إنهائه، وذلك كما في حالة حبس العامل أو تجنيده .

ويترتب على انفساخ عقد العمل إنهاؤه بقوة القانون دون حاجة إلى إخطار أو حكم ، ولا يستحق أحد الطرفين تعويضاً قبل الآخر لأن الاستحالة كانت بسبب أجنبي لا يدله فيه .

---

(١) نقض مدني في ١٩٨٦/٤/٢١ ، الطعن رقم ١٢٠٩ – س ٥٠ق .

الفرع الثاني

الأسباب غير الإرادية الراجعة إلى أحد المتعاقدين

وهناك أسباب غير إرادية راجعة إلى أحد المتعاقدين ، وهما العامل ورب العمل ، كالوفاة ، وبلوغ سن التقاعد ، والزواج والحمل والانجاب ، والحكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وقد وردت هذه الأسباب ضمن نصوص قانون العمل الجديد في المواد : (١٢٣ ، ١٢٥ ، ١٢٨ ، ١٢٩) من القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، ونبين هذه الأسباب فيما يلي :

أولاً : الوفاة :

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً ، والوفاة الحقيقية معناها ، انتهاء كافة مظاهر الحياة من البدن ، فلا يكون ما يعرف بموت الدماغ أو موت جذع المخ موتاً ينتهي به وحده العقد ، اللهم إلا إذا كان العامل قد استنفذ أجازاته المرضية ، أو شكل ذلك حالة من حالات فقد الكفاءة المؤثرة على العمل ، والموت الحكمي هو الفقد ، بأن يغيب الإنسان عن موطنه ، ولا تعلم حياته من موته ، فإذا كان قد خرج فى سفر يغلب عليه الهلاك ، كما لو فقد فى حرب أو مفازة ليس فيها أسباب للحياة ، أو كان قد خرج إلى بلد ثم نكبته الزلازل ، هنا يحكم بموته بعد مضى أربع سنوات ، إلا إذا كان في طائرة سقطت أو بالفرة غرقت أو قطار احترق وأمثال تلك الحالات ، فإنه يحكم بموته بعد مضى سنة ، فإذا حكم بموته اعتبر ميتاً ، وتنتهى كافة علاقاته ، ومنها التعاقدية التى ينتمى إليها عقد العمل ، وقد نصت على هذه المادة (١٢٣) بقولها : " ينتهى عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة " .

ذلك بالنسبة لوفاة العامل ، أما إذا توفى صاحب العمل فإن عقد العمل لا ينتهي إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل ، أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته ، وقد نصت المادة (٩) فقرة (٢) من قانون العمل الجديد ، على أنه : " لا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها ، أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة ، أو البيع ، ولو كان بالمزاد العلنى ، أو النزول أو الايجار أو غير ذلك من التصرفات ، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ، ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع اصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود " .

غير أنه إذا كانت شخصية صاحب العمل محل اعتبار عند إبرام العقد ، فإنه ينتهى بوفاة صاحب العمل ، كوفاة مريض استخدم ممرضاً ، فينتهى العقد بوفاته ، ووفاة طبيب أو محام ، ينهى عقوده مع عمال عيادته أو مكتبه ، مادة (٢/١٢٣) من القانون الجديد .

ثانياً : بلوغ سن التعاقد :

وينتهى عقد العمل ببلوغ سن العامل ستين سنة ، ولا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن هذا السن ، مادة (١/١٢٥) من القانون الجديد، ويجوز أن يتجاوز العامل هذا السن في حالتين :

أولهما : إذا كان العقد محدد المدة ، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ العامل سن الستين ، ففي هذه الحالة لا ينقضى العقد إلا بانقضاء مدته .

ثانيهما : وجوب مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي ، فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ، ويحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن ، استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش ، مادة (٢/١٢٥) من القانون الجديد .

ثالثاً : زواج العاملة أو حملها أو إنجابها :

إذا تزوجت العاملة أو حملت ، أو أنجبت فإنه يجوز لها أن تنهى عقد العمل محافظة على استقرارها الأسرى والاجتماعي اللذين يمثلان بعداً إنسانياً مقصوداً لقانون العمل ، وللمرأة العاملة هذا الحق، في عقود العمل محددة المدة أو غير محددة المدة ، دون أن يؤثر ذلك على حقوقها المقررة لها بمقتضى قانون العمل أو قانون التأمينات الاجتماعية.

وليس على العاملة أى التزام سوى إخطار صاحب العمل كتابة برغبتها في إنهاء العقد خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج ، أو ثبوت الحمل ، أو من تاريخ وضع الحمل بحسب الأحوال ، مادة (١٢٨) من القانون .

رابعاً : الحكم على العامل بعقوبة ماسة بالشرف والاعتبار :

ويجوز لصاحب العمل أن ينهى عقد العمل حتى ولو كان محدد المدة أو مبرماً لانجاز عمل معين ، إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف العقوبة ، مادة (١٢٩) من القانون .

ويبدو من نص المادة (١٢٩) أنه لكى ينهى صاحب العمل عقد العمل بسبب الحكم على العامل بعقوبة جنائية يجب أن تتوافر الشروط الآتية :

(١) أن يكون الحكم نهائياً ، والحكم النهائي هو الذي استنفد كل طرق الطعن وفقاً للقواعد المقررة فى قانون الإجراءات الجنائية .

(٢) أن يكون الحكم بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو النزاهة ، او الآداب العامة .

(٣) أن يكون الحكم قابلاً للتنفيذ الفورى ، ولم تأمر المحكمة فيه بوقف العقوبة .

المبحث الثاني
آثار انقضاء عقد العمل

يترتب على انقضاء عقد العمل ، استحقاق العامل لعدد من الحقوق المالية وغير المالية ، وذلك كالحق في التعويض ومكافأة نهاية الخدمة ، ومصاريف الجنازة ، ونفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التى استقدم العامل منها ، والحصول دون مقابل على شهادة بتحديد خبرة العامل وكفاءته المهنية ، ورد ودائع العامل من الأوراق والشهادات والأدوات فور طلبها ، وبيان ذلك فيما يلي :

أولاً : الحق في التعويض :

إذا أنهى أي من الطرفين عقد العمل دون مبرر مشروع وكاف على النحو الذى رسمته المادة (٣/١١٠) ، فإنه يلتزم بأن يعوض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء .

والضرر الذي يقع على عاتق الطرف غير الراغب في الإنهاء ، قد يكون ضرراً مادياً يصيبه في المصالح المالية التى تتأثر بهذا الانهاء ، وقد يتمثل الضرر في جانب صاحب العمل بنقص الانتاج لديه ، أو تأخير ما التزم بتسليمه مما ألزمه بدفع غرامات تأخيرية أو تعويضات من جراء هذا التأخير ، كما قد يكون ضرراً أدبياً يتمثل في الثقة الممنوحة لصاحب العمل من قبل عملائه بسبب جودته وأمانته ، ودقة مواعيده في الوفاء بالتزاماته ، فإذا ارتبكت أحواله بسبب إنهاء العامل للعقد ، مما أثر على جودة الانتاج ودقة المواعيد ، وحسن السمعة ، يكون له الحق في المطالبة بتعويض عن تلك المضار الأدبية ، ويقع على القاضى عبء تقدير تلك المضار وكيفية التعويض عنها ، وغالباً ما يكون التعويض عما لحق صاحب العمل من خسارة وما فاته من كسب ، وعلى أساس الارتباط بين الضرر المادي والضرر الأدبي ، لأنهما مرتبطان ببعضهما ارتباطاً

لايقبل الفصل ، فكل ضرر مادى يؤدى بالضرورة إلى ضرر أدبي يتمثل في الحزن الذي يصيب من فقد المال على فقده ، وكل ضرر أدبي يؤدي بالضرورة إلى ضرر مادي ، لأن سوء سمعة المنشأة يترتب عليه انصراف العملاء عنها ، فتقل السيولة من مواردها ، وينقص الكسب من أرباحها ، وعلى صاحب العمل أن يلجأ إلى القضاء ليحكم له بالتعويض المناسب .

وأما الضرر الذي يحيق بالعامل فهو الآخر ، ضرر مادي يتمثل في فقده لمصدر دخله ومورد معيشته ، كما يتمثل في الضرر الأدبي المصاحب لإنهاء العقد ، والذي يسبب للعامل حزناً على فقد مصدر دخله، وإحساسه بعدم الاستقرار النفسي والقلق على مستقبله ، لهذا فإن القانون راعى جانب العامل ، حيث قرر في المادة (١٢٢/٢) أنه : إذا كان الانهاء بدون مبرر صادر من جانب صاحب العمل ، يكون للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل مبلغ التعويض الذي تقرره تلك اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة ، وبهذا هيأ القانون للعامل مصدراً إستثنائياً للدخل يعيد توازنه ، ويشعره بالطمأنينة على مستقبله حتى يستعيد توازنه ، ويجد فرصة عمل جديدة ، ولا يخل ذلك التعويض بحق العامل في استحقاقاته المقررة قانوناً ، وإذا خالف صاحب العمل الأحكام المتعلقة بالمادة (١١٠) ، فإنه يعاقب بغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ، ولا تجاوز خمسمائة جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة ، وتضاعف في حالة العود ، مادة (٢٥٠) .

ثانياً : مكافأة نهاية الخدمة :

ويترتب على إنهاء العقد أن يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد ، وهذه المكافأة نظمت أحكامها المادة (١٢٦) من القانون بقولها : " يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة ، وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي .

ويستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة ، وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن ، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه.

ويبدو من هذا النص أن شروط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة تتمثل فيما يلي :

(١) أن يبلغ العامل سن الستين ، ولا يجوز تحديد سن التقاعد قبلها ، مادة (١٢٥/١) ما لم يكن العقد محدد المدة ، وكانت مدته ممتدة إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، فإن العقد لا ينتهي إلا بانقضاء مدته ، وبالتالي لايستحق مكافأة نهاية الخدمة إلا عندها ، ويدخل في تلك المدة ، السنوات السابقة على سن الثامنة ، عشرة للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن .

(٢) يشترط ألا يكون للعامل حقوق مقررة عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين العجز والشيخوخة والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي ، ومفاد ذلك ؛ أنه إذا كان له استحقاقات من هذا القبيل فإنه لايستحق مكافأة نهاية الخدمة ، ومن المقرر أن القانون (٧٩) لسنة ١٩٧٥ ، المعدل بالقانون ٢٥ لسنة ١٩٧٧ ، والقانون (١٣٧)

لسنة ١٩٨٠ ، قضى بحساب المدد السابقة على بدء الانتفاع بقوانين التأمين والمعاشات والتأمينات الاجتماعية التي نصت تلك القوانين على حسابها ضمن مدة الاشتراك في التأمين بواقع ١/٧٥ ، بدلاً من ١/٤٥ ، على أساس أن المؤمن عليه لم يدفع اشتراكاً عن تلك المدد ، ولم يكن مشتركاً عنها ، إلا أن القانون أجاز للمؤمن عليه أن يطلب حساب أي مدد بواقع ١/٤٥ ، مقابل أداء مبلغ يقدر وفقاً لجدول ملحق على أساس الأجر في بداية مدة الاشتراك في التأمين المحسوبة ، وفق كامل النسب التالية للمدة المطلوب تعديل نسبتها ، فمثلاً العمال الذين انتفعوا بقانون التأمينات الاجتماعية ، رقم (٩٢) لسنة ١٩٥٩م ، اعتباراً من تاريخ نفاذه ، ولم يشتركوا عن المدد السابقة على هذا التاريخ ، فتحسب لهم بواقع ١/٧٥ ، فإذا رغب المؤمن عليه الاشتراك في تلك المدد بكامل النسب ، أي بواقع ١/٤٥ ، بدلاً من ١/٧٥ ، ففي هذه الحالة يتعين عليه أداء مبلغ يقدر وفقاً للقانون على أساس أجره في تاريخ نفاذ القانون (٩٢) لسنة ١٩٥٩ ، حيث إن ذلك التاريخ هو تاريخ بداية مدة الاشتراك في التأمين [١].

ومن ثم يكون نص المادة (١٢٦) ، مقصوداً منه عدم حرمان العمال الذين لم يكملوا مدة الاشتراك الموجبة لصرف المعاش ، ولايستطيعون شراء مدد ، أو سداد أقساط ولهذا فقد قرر النص لهم مكافأة لمواجهة أعباء الحياة بعد بلوغهم السن القانونية ، وهي ستون سنة دون ثبوت حقهم في المعاش [٢].

(٣) تحسب هذه المكافأة على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس ، الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، ويحسب الأجر على أساس آخر أجر كان العامل يتقاضاه .

---

(١) د. علي عوض حسن – السابق – ص ٦٤٧ ، وما بعدها.
(٢) المرجع نفسه – ص ٦٤٨ .

(٤) إذا خالف صاحب العمل الأحكام المتعلقة بالمادة (١٢٦) ، فإنه يعاقب بالغرامة التى لا تقل عن مائتى جنيه ، ولا تجاوز خمسمائة جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود ، مادة (٢٥٠) .

ثالثاً : مصاريف الجنازة وتجهيز ونقل الجثمان :

إذا توفى العامل وهو في الخدمة ، فإن عقد العمل ينتهى بوفاته ، سواء أكانت الوفاة حقيقة أو حكماً ، طبقاً للقواعد القانونية المقررة ، مادة (١/١٢٣) ، وفي هذه الحالة يلزم صاحب العمل بأن يصرف لأسرة العامل ما يعادل أجر شهرين كاملين ، لمواجهة نفقات الجنازة ، بحد أدنى مقداره مائتان وخمسون جنيهاً .

كما يلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التى استقدم العامل منها ، أو الجهة التى تطلب أسرته نقله إليها ، مادة (٢/١٢٣) من القانون ، وإذا خالف صاحب العمل الأحكام المتعلقة بالمادة (١٢٣) فإنه يعاقب بغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ، ولا تزيد عن خمسمائة ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود ، مادة (٢٥٠) من القانون .

رابعاً : الحصول على شهادة الخبرة وتقدير الكفاءة :

من حق العامل إذا أنهى عمله أن يحصل على شهادة تحدد خبرته ومستوى كفاءته المهنية ، حتى يستعين بها في الحصول على عمل جديد، باعتبار أنها من السوابق الحسنة له ، والتى تدل على مكانته فيما يريد أن يتقدم للعمل في مجاله ، ولهذا فرضت المادة (١٣٠) على صاحب العمل التزاماً بأن يعطى للعامل دون مقابل عند انتهاء عقده ، وبناء على طلبه ، شهادة يبين منها تاريخ التحاقه بالخدمة ، وتاريخ انتهائها ونوع العمل الذي كان يؤديه ، والمزايا التى كان يحصل عليها ،

ويبدو من نص المادة المذكورة أن الأحكام المتعلقة بشهادة الخبرة تتمثل فيما يلي :

(١) أن يكون عقد العامل منتهياً ، ومع ذلك يجوز للعامل أن يحصل من صاحب العمل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية أثناء سريان العقد ، وفي نهايته ، مادة (٢/١٣٠) .

(٢) أن يتقدم العامل بطلب لذلك ، ويستوى أن يكون هو الذي تقدم به بنفسه ، أو بواسطة نائبه القانوني ، ولا يجوز لغير العامل أو نائبه أن يتقدم بهذا الطلب ، ويجب بداهة أن يكون الطلب مكتوباً ، فلا يجوز أن يكون شفاهة .

(٣) أن تقتصر الشهادة على بيانات محددة هي تاريخ الالتحاق بالخدمة وتاريخ انتهائها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه ، والمزايا التي كان يحصل عليها ، وأساس ذلك أن الشهادة إنما هي لتقرير الواقع ، وليست لمدح العامل أو ذمه ، حتى لا تستغل ضده أو عليه فيما يخالف الواقع ، لأن ذلك يعتبر غشاً يؤثر على سوق العمل وجودة الانتاج ، ومع ذلك يجوز بناء على طلب العامل ، أن تتضمن الشهادة مقـدار الأجر الذي كان يتقاضاه ، وسبب إنهاء علاقة العمل ، مادة (٣/١٣٠) .

(٤) ويأخذ حكم شهادة الخبرة في وجوب تسليمها للعامل عند انتهاء العقد ، الوثائق التى تعد مصدراً لها ، كالأوراق والشهادات والأدوات، حيـث يجـب على صاحـب العمـل أن يقوم بردها فـور طلبها ، مادة (٤/١٣٠) .

(٥) إذا خالف صاحب العمل الأحكام المتعلقة بشهادة الخبرة وتقدير الكفاءة ، ورد الأوراق والأدوات والشهادات ، فإنه يعاقب بغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ، ولا تجاوز خمسمائة جنيه ، وتتعدد الغرامة

بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف في حالة العود ، مادة (٢٥٠) من القانون .

وبعد ،،،

فذلك ما تيسر لنا بفضل الله وعونه جمعه وإعداده في مادة تشريع العمل وفقاً لأحدث تعديلاتها بالقانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣م ، أدعو الله – تبارك وتعالى – أن يجعله نافعاً ومفيداً ، ومحققاً للغاية التى أعد من أجلها ، وأن يكون معيناً فيما انطوى عليه ، لطلاب العلم والباحثين والمشتغلين بالدراسات الفقهية والقانونية في المجالين النظرى والتطبيقي لتشريع العمل ، وما ذلك على الله بعزيز .

هذا وبالله التوفيق،،،،

أ. د. عبد الله النجار

فهرس تفصيلي لموضوعات الكتاب

الموضوع	صفحة

الموضوع	صفحة

الموضوع	صفحة

الموضوع	صفحة

الموضوع	صفحة
رابعاً : القيود المقررة لتحقيق تكافؤ الفرص	١٣٤
خامساً : القيود المقررة لضمان نزاهة الوظائف العامة	١٣٥
القيود الواردة على حرية العامل	١٣٧
الفرع الثانى	١٣٩
عنصر الأجر	-
أولاً : صور الأجر	١٤٠
(١) العمولة	١٤٣
(٢) المزايا العينية	١٤٤
شروط اعتبار الميزات العينية من الأجر	-
(٣) المكافآت	١٤٦
(٤) نصيب العامل في الأرباح	١٤٧
(٥) المنحة	١٤٨
شروط اعتبار المنحة جزءاً من الأجر	١٤٩
(أ) عمومية المنحة	١٥١
(ب) أن تكون المنحة مستمرة	-
(ج) ثبات قيمة المنحة	١٥٢
(٦) العلاوة	١٥٤
(أ) العلاوة الدورية	-
(ب) علاوة غلاء المعيشة	١٥٨
(٧) البدل	-
(٨) الوهبة (البقشيش)	١٦٠
ثانياً : تحديد الأجر	١٦٥

الموضوع	صفحة

الموضوع	صفحة

الموضوع	صفحة

الموضوع	صفحة

الموضــــــوع	صفحـــة

الموضوع	صفحة

الموضوع	صفحة
ثانياً : زمان الوفاء بالأجر	٣٣٥
ثالثاً : مكان الوفاء بالأجر	٣٣٧
رابعاً : إثبات الوفاء بالأجر	-
خامساً : تقادم الحق في الأجر	٣٣٨
الفرع الثانى	٣٤١
الحماية المقررة لأجر العامل	-
الموضوع الأول : امتياز المبالغ المستحقة للعامل	-
الموضوع الثانى : ضمانات الحجز على أجر العامل	٣٤٤
أولاً : ضمانات اقتطاع صاحب العمل من أجر العامل	-
ثانياً : حماية الأجر من دائنى العامل	٣٤٦
الموضوع الثالث : حالات استحقاق الأجر بدون عمل	٣٤٧
أولاً : استحقاق الأجر كاملاً رغم عدم العمل	٣٤٨
شروط استحقاق العامل للأجر رغم عدم العمل	٣٤٩
ثانياً : استحقاق نصف الأجر رغم عدم العمل	٣٥٠
المطلب الثانى	-
الالتزام بوقت العمل والأجازات	٣٥١
الفرع الأول	٣٥٢
الالتزام بتنظيم القانون لوقت العمل	-
أولاً : موعد بدء العمل وموعد انتهائه	-
ثانياً : ساعات التشغيل	٣٥٤
ثالثاً : فترة الراحة اليومية	٣٥٦
رابعاً : الاغلاق الأسبوعى	٣٥٨

الموضوع	صفحة
خامساً : الراحة الأسبوعية ----------------	٣٥٩
العمال المستثنون من بعض أحكام تنظيم ساعات العمل اليومي	٣٦٢
سادساً : الحالات المستثناة من بعض أحكام تنظيم العمل اليومي والأسبوعي ----------------	٣٦٤
سابعاً : الأجر الإضافي في هذه الحالات ----------	٣٦٦
ثامناً : رقابة تنفيذ هذه الأحكام والجزاء على مخالفتها ---	٣٦٧
الفرع الثاني ----------------------	٣٦٩
الالتزام بأجازات العامل ----------------	-
أولاً : الأجازات السنوية ----------------	-
استقلال الأجازة السنوية ----------------	٣٧٢
التكييف القانوني لاستحقاق الأجر أثناء الأجازة-------	٣٧٤
طبيعة الحق في الأجازة السنوية ------------	٣٧٦
رفض العامل للأجازة السنوية --------------	٣٧٨
أثر انقضاء العقد على الحق في الأجازة السنوية ------	٣٧٩
ثانياً : أجازات الأعياد ------------------	٣٨٠
ثالثا : الأجازات المرضية ----------------	٣٨٣
رابعاً : الأجازة العارضة -----------------	٣٨٥
خامساً : أجازة الحج وزيارة بيت المقدس ----------	-
سادساً : أجازة الوضع ------------------	٣٨٦
سابعاً : أجازة رعاية الطفل ----------------	٣٨٧
الفصل الرابع ---------------------	٣٩١
انقضاء عقد العمل -------------------	-

الموضوع	صفحة

الموضوع	صفحة

فهرس تفصيلي بالقرارات الوزارية الجديدة المنفذة للقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣م

٢

" وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين ".

رقم الإيداع ١٨٥٦٢ / ٢٠٠٣